

TEORÍA DE LAS RELACIONES LABORALES

APROXIMACIÓN DIDÁCTICA DESDE LA SOCIOLOGÍA

María A. Ribón

TEORÍA DE LAS RELACIONES LABORALES

APROXIMACIÓN DIDÁCTICA DESDE LA SOCIOLOGÍA

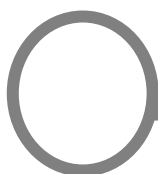
MARÍA A. RIBÓN SEISDEDOS
Profesora Colaboradora.
Área de Sociología
Universidad de Cádiz

Cádiz, 2012



Este material, de acceso libre y gratuito bajo licencia Creative Commons, ha sido elaborado durante los cursos 2010/2011 y 2011/2012 en los que he impartido la asignatura de Teoría de las Relaciones Laborales en primer curso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Universidad de Cádiz, con el objetivo de acercar el contenido de la asignatura al alumnado. A ellos está dedicado con mi agradecimiento por hacer mi labor docente más fácil.

María A. Ribón
mariantonia.ribon@uca.es



ÍNDICE

Introducción.....	4
1.- Adam Smith y la división del trabajo	11
2.- Emile Durkheim: la división del trabajo y el orden social.	22
3.- Las relaciones laborales en el pensamiento de Marx	32
4.- Max Weber y la extensión del principio de racionalidad.	46
5.- La aportación de Sidney y Beatrice Webb a la teoría de las relaciones laborales.....	58
6.- La Escuela de Wisconsin: el institucionalismo en las relaciones laborales.....	69
7. - La Escuela de Oxford de las relaciones industriales: el pluralismo.....	81
8.- La Escuela de las relaciones humanas: el unitarismo.....	89
9.- Las relaciones industriales según el estructural funcionalismo.....	101
10.- La revisión neomarxista de las relaciones laborales.....	112
11.- Teorías del neocorporatismo.....	136
12.- George Homans y la teoría del intercambio.....	145
13.- La Teoría de la Acción Colectiva de Mancur Olson.....	155
14.- Teoría de las opciones estratégicas de los actores.....	163
15.- La Escuela de gestión de los recursos humanos.....	170

Cronograma de autores.....	178
Bibliografía.....	179
Índice de autores.....	191
Índice de materias.....	193



PRESENTACIÓN

Esta obra está dirigida a alumnos de la asignatura de Teoría de las Relaciones Laborales de primer curso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Las teorías de las relaciones laborales proceden de ámbitos disciplinares tan variados como la Sociología, la Política, el Derecho o la Economía. Esta es una aproximación desde la Sociología y por ello se ha prestado especial interés a cuestiones como el orden social, la desigualdad, el poder, el control y la democracia. Todas ellas presentes siempre en las relaciones laborales pero que aquí se tratan especialmente. El hecho de estar orientado a alumnos que no han cursado con anterioridad Sociología obliga a hacer un esfuerzo explicativo por hacer comprender conceptos sociológicos básicos¹.

La asignatura de Teoría de las Relaciones Laborales presenta entre otras dificultades, un número de teorías demasiado grande para poder abarcarlas en un semestre. Ello obliga bien a no tratarlas todas, bien a no profundizar en cada una de ellas... En esta obra se ha intentado llegar a un compromiso entre ambas cuestiones y aun así, no agotamos las teorías que pueden ser objeto de estudio, ni las presentamos con profusa profundidad. Los objetivos que nos han guiado son optimizar el esfuerzo y la comprensión del estudiante.

Estos dos requerimientos, -optimización del esfuerzo y de la comprensión del estudiante-, justifican la simplificación de los contenidos y la presentación de algunos de ellos a través de preguntas y respuestas. Y es que esta obra nace de la dificultad que encuentran los alumnos al estudiar la asignatura por otros materiales no adaptados a su nivel. Cada capítulo comienza con una contextualización de la teoría o autor presentado con los siguientes ítems: coordenada espacio temporal, objeto de estudio, conceptos de interés, perspectivas con las que tiene afinidad y perspectivas a las que se opone.

¹ El lector puede echar en falta una contextualización histórica que hemos omitido al ser objeto de otra asignatura cursada con anterioridad por el alumnado.

El alumnado que cursa Teoría de las Relaciones Laborales no suele acerca a ella con entusiasmo: el sólo nombre de Teoría no resulta motivador para unos jóvenes deseosos de aprendizajes prácticos de pronta aplicación. Sin embargo, como se hace ver al inicio del curso, la teoría es imprescindible para comprender e interpretar cualquier propuesta práctica. Además, es tarea fundamental de la Universidad garantizar que sus egresados, más allá de la adquisición de conocimientos prácticos aplicados, el conocimiento teórico y la capacidad para reflexionar sobre las distintas interpretaciones y propuestas que se hacen de las relaciones laborales, que es como decir sobre la sociedad en la que uno vive. En un afán por cumplir este objetivo, el manual incluye en cada capítulo una serie de preguntas de reflexión a fin de que el lector no permanezca en la mera lectura y memorización del contenido, sino que sea capaz de comparar las distintas propuestas teóricas, considerar sus consecuencias, valorar sus aportaciones, identificar sus puntos débiles y, y esto es de especial relevancia, interpretar lo que pasa en el ámbito socio-laboral actual desde distintos marcos teóricos.



INTRODUCCIÓN

¿Qué son y qué no son las relaciones laborales?

Las relaciones laborales son **aquellas que se establecen en el marco del proceso productivo entre asalariados y empresarios y en las que también interviene** directa o indirectamente **el Estado** al ser este quien, en última instancia, dicta las normas del trabajo, diseña los contratos, establece las ayudas a los sectores o contrataciones, etc.

Las relaciones pueden ser individuales, participando directamente el empleado y el empleador, o colectivas, concurriendo los representantes de los trabajadores, de los empresarios o de las instituciones públicas. Los ámbitos o niveles en los que se desarrollan son muy variados: empresa, rama de actividad, comarca, provincia, región, Estado.

No todas las relaciones que se establecen entre trabajadores y empresarios se denominan relaciones laborales. No se consideran tales, aquellas que se establecen con carácter personal y que no influyen significativamente en la estructura del empleo. Tampoco, las actuaciones empresariales en las que no intervienen los asalariados aunque repercutan en sus condiciones presentes o futuras, tales como la inversión o la contabilidad empresarial. No obstante, aunque en ocasiones sea fácil dirimir qué es y qué no es relación laboral, las fronteras son poco claras y unos vínculos que empezaron no siendo relaciones laborales pueden terminar siéndolos.

¿Por qué abordar las relaciones laborales desde una perspectiva sociológica?

Las relaciones laborales no se entienden sino se estudian **dentro de la sociedad** en la que se desarrollan y en la que están presentes: un modo de producción; unos valores políticos, sociales y económicos; y un concepto de qué y cómo es el trabajador y, por ende, el hombre. Así, aunque en un principio parezca que las relaciones laborales son algo que pertenecen a un ámbito acotado y concreto de nuestra realidad, **reflejan toda nuestra cultura y nuestro**

sistema de poder y estratificación social y, estructuran en gran medida nuestras vidas. Es por ello por lo que resulta trascendente su análisis e interpretación sociológica.

¿Qué estudia la Sociología?

La Sociología es el estudio científico “de la vida social humana, de los grupos y sociedades” (Giddens, 1999:27). Es una ciencia social, como lo es la Historia, la Economía, la Politología, la Geografía humana o la Antropología. Todas las ciencias sociales toman como punto de partida el estudio del hombre como ser social aunque cada una de ellas hace diferente énfasis sobre diversos aspectos. Así por ejemplo, la Historia describe la evolución de la sociedad a través del tiempo; la Economía explica los procesos de producción, cambio y consumo de bienes y servicios de las sociedades; la Politología considera los cambios, distribuciones y conflictos de poder; la Geografía humana investiga a las sociedades humanas desde una óptica espacial, relacionando estas con el medio físico y analizando los paisajes culturales que construyen y la Antropología, al hombre en el marco de la sociedad y la cultura a la que pertenece combinando enfoques de las ciencias naturales, sociales y humanas. A esta lista podemos añadir la Psicología social que es una rama de la psicología que estudia cómo afecta el entorno a la conducta humana.

Lo que distingue a la Sociología de otras ciencias sociales es que ella **investiga la estructura, los procesos y la naturaleza de la sociedad humana en general**, a diferencia de las demás ciencias sociales que estudian aspectos parciales (Giner, 1988: 24). Hay, por tanto, una diferencia en el grado de generalidad, así como una diferencia de énfasis y de punto de vista, mas no una diferencia sustancial. El hecho de que no haya una diferencia sustancial explica la estrecha relación entre las ciencias sociales: los resultados obtenidos por cada una de ellas se complementan y necesitan (Giner, 1988: 24).

¿Existen distintos tipos de Sociologías?

Hablamos de una Sociología, en singular y en mayúscula, para referirnos a la Sociología que plantea teorías que de manera general intentan explicar la sociedad. Esta Sociología, por su amplitud y vocación teórica, suele correr el peligro de resultar muy conceptual.

Hablamos también de una gran variedad de especialidades que profundizan en el estudio de aspectos concretos de la realidad. Así, entre otras muchas especialidades nos podemos encontrar con:

- Sociología del Desarrollo: analiza los efectos sociales y políticos de la industrialización en las sociedades del Tercer Mundo (Abercrombie, 1986: 223);
- Sociología de la Familia: estudia cómo se organiza el sistema de parentesco en cada sociedad;
- Sociología de la Salud: arroja luz sobre cómo se organizan y distribuyen los recursos sanitarios y sus resultados en la estructura social;
- Sociología de la Religión: estudia como las religiones son fruto de las sociedades en las que nacen y como a su vez las moldean y evolucionan con ellas.
- Sociología de la Educación: investiga cómo cada sociedad es fruto y produce un sistema educativo y los efectos de este tiene en la estructura social.
- Sociología del Conocimiento: desvela la construcción social del conocimiento y los condicionantes sociales de su difusión.
- Sociología Política, Económica, Urbana, rural, del Consumo, del Turismo, del Ocio,...

Esta lista sigue ampliándose conforme aumenta el número de investigaciones sobre temas tales como el deporte, la música, los sistemas electorales, el arte, etc. ¿Cómo puede caber tal variedad de temas en una disciplina?

La unidad de la sociología mana de su método de enfoque: la sociología se interesa, como decimos, por las colectividades mismas y no por alguno de sus aspectos parciales. Al hacer tal cosa, la sociología siempre interrelaciona fenómenos que pertenecen a varios niveles de la vida social" (Giner, 1988: 25).

Como todas las áreas de la realidad social son interdependientes, es frecuente encontrar estudios y teorías que abarcan más de una especialidad.

¿Qué especialidades abordan el mundo del trabajo?

Además de la Teoría de las Relaciones Laborales que veremos a continuación, abordan el mundo del trabajo las siguientes especialidades:

- Sociología del Trabajo que estudia la dimensión social del trabajo: formas de asociación, división, ritos, organizaciones, técnicas, poder, estructuras sociales...

- Sociología de la industria que se ocupa de la estructura social y dinámica de las empresas industriales, la aparición y los efectos de la industrialización, y la influencia mutua entre empresa industrial y sociedad.
- Sociología de la empresa que aborda las estructuras y procesos sociales en las organizaciones productivas.
- Sociología de las profesiones que investiga cómo se desarrollan las profesiones, las condiciones sociales y laborales, los estatus sociales atribuidos,...
- Sistemas de relaciones laborales que analiza los diferentes modelos de relaciones laborales existentes en distintas sociedades.

¿Qué es la Teoría de las Relaciones Laborales y para qué sirve?

La teoría de las relaciones laborales es la **aplicación de marcos teóricos y conceptos sociológicos que permite entender y explicar lo que ocurre entre trabajo, capital y Estado y la vinculación entre estas relaciones con la sociedad en la que se desarrollan.**

Es común y lógico que el estudiante se pregunte por la utilidad de la materia a la que va a tener que dedicarle parte de su tiempo, preguntándose en qué medida le servirá para ejercer adecuadamente su profesión. Sin embargo, la idea que el estudiante de primer curso suele tener de la profesión que quiere ejercer suele estar focalizada en las cuestiones más visibles: hacer una nómina, aplicar una normativa, mediar en un conflicto entre trabajadores, etc. De ahí que se oriente a la adquisición de habilidades prácticas y menosprecie la reflexión teórica. De seguir estas preferencias formaríamos personas capaces de aplicar normas y procesos de gestión de manera automática, acrítica e irreflexiva. Pero ¿Quiénes participarían en el diseño de tales normas y procesos? ¿Quiénes podrían en nuestra sociedad opinar con conocimiento y criterio de las mismas?

Cualquier práctica humana es una actividad racional que tiene componentes teóricos porque cualquier aplicación tiene multitud de cuestiones que atender, no sólo de carácter técnico, también de carácter personal, ético, social y político. Parafraseando a Fernández Palomares (2006: 22 y 23) podemos afirmar que problemas laborales tan inmediatos y concretos como qué sistema salarial proponer en una empresa o cómo controlar el trabajo de los empleados, requieren grandes dosis “de reflexión teórica y de opciones éticas y políticas”.

¿Es lo mismo estudiar Sociología que aplicar una perspectiva sociológica?

Como estudiantes podemos estudiar Sociología bien limitándonos a adquirir conocimientos, memorizando y comprendiendo conceptos y teorías, bien yendo más allá al desarrollar una perspectiva sociológica.

Al final del curso tendremos que conocer conceptos, teorías y datos. La mayoría de ellos, de no utilizarlos, se nos olvidarán al cabo del tiempo. Aun así, estudiar Sociología, como estudiar cualquier materia implica adquirir unos contenidos. Pero conocer conceptos y teorías, aunque necesario, es insuficiente en nuestra disciplina.

El trabajo sociológico depende de lo que el autor americano Wright Mills en una célebre expresión, denominó la imaginación sociológica (Giddens, 1999: 29). La imaginación sociológica nos pide, sobre todo, que seamos capaces de pensar distanciándonos de las cosas, para poder verlas como si fueran algo nuevo: **ver lo que nos es familiar o lo que damos por supuesto como si fuesen cosas extrañas** (Macionis y Plummer, 1999: 5). La perspectiva sociológica significa ver las cosas sabiendo que las cosas no son habitualmente como parecen.

A menudo la perspectiva sociológica contradice (o cualifica) ideas o percepciones que nos parecen de sentido común. Como la idea, por ejemplo, de que la conducta humana es el resultado de decisiones individuales. Para la mayoría de nosotros, la vida cotidiana consiste en asumir cantidad de responsabilidad, en tomar decisiones importantes acerca de muchas cosas. Cuando parece que las cosas nos van bien nos felicitamos, y cuando nos van mal nos echamos la culpa a nosotros mismos. Orgullosos de nuestra individualidad, nos es difícil reconocer que, en gran parte, nuestras acciones están influidas o determinadas socialmente (Macionis y Plummer, 1999: 6).

Mirar el mundo con ojos sociológicos implica cuestionar la idea de que las personas hacen lo que deciden hacer, y admitir, por el contrario, que lo que las personas hacen y piensan viene en gran parte determinado por la sociedad en la que viven. Los sociólogos reconocen y tienen presente que cada individuo es único, pero también reconocen que sus **experiencias vitales** van a ser unas u otras **dependiendo de la categoría sociales a la que pertenecen** (de edad, de sexo, de clase social, de etnia, etc.) (Macionis y Plummer, 1999: 4 y 5). Es decir, “aunque todos estamos influidos por nuestro contexto social, nuestro comportamiento no está del todo condicionado por ellos [sic]. Tenemos nuestra propia individualidad y la creamos. La labor de la Sociología es investigar la conexión que existe entre lo que la sociedad hace de nosotros y lo que hacemos de nosotros mismos” (Giddens, 1999: 32).

Aprender a ver como la sociedad influye en nuestras acciones, además de conocimientos, exige un ejercicio práctico continuado, un esfuerzo que, sin duda, merece la pena.

1

ADAM SMITH Y LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

- 1.- La división del trabajo
- 2.- El valor del trabajo
- 3.- Diferencia de intereses y poder entre grupos sociales
- 4.- La cuestión de la desigualdad y el orden social en Smith

CONTEXTUALIZACIÓN DEL AUTOR Y SU OBRA

Datos relevantes del autor:

Adam Smith nació en Kirkcaldy, un pueblo pesquero de Escocia, en 1723. Hijo único, no conoció a su padre, inspector de aduanas, que falleció pocas semanas antes de que él naciera. Estudió en la Universidad de Glasgow, donde posteriormente fue profesor entre 1751 y 1764, obteniendo la cátedra de Lógica y Filosofía Moral. Desde su cátedra abordó temas de teología natural, ética, jurisprudencia y economía política, todo ello desde una perspectiva histórica (Pardo, 2000: 1).

Renunció a esta ocupación para tutorizar a un joven en su tour por la Europa continental, recibiendo a cambio una pensión vitalicia (1764 – 1766). Durante este viaje entró en contacto con intelectuales como Turgot, Quesnay o el filósofo Voltaire. Tras esta experiencia escribió su obra más famosa: *Acerca de la Naturaleza y Causa de la Riqueza de las Naciones*. Fue comisario de aduanas desde 1778 hasta su muerte en 1790. No se casó nunca y dedicó su vida a su obra y su madre.

Contextualización teórica de su obra:

Uno de sus objetivos principales fue la denuncia de las ideas mercantilistas² restrictivas de la libre competencia que estaban aún muy extendidas en su época³.

Aunque muchas de sus ideas no son originales, la forma en que las expuso le ha otorgado gran importancia⁴.

² El mercantilismo es un conjunto de políticas o ideas económicas que se desarrollaron durante los siglos XVI, XVII y primera mitad del XVIII en Europa. Se caracteriza por defender una fuerte injerencia del Estado en la economía, centrada en favorecer una balanza comercial positiva: protegiendo la economía propia con aranceles e impulsando la exportación.

³ Resulta una ironía que Smith gran defensor del libremercado trabajara, como su padre, en la aduana.

Se le considera el padre de la economía. Ha contribuido a la gestación de una economía y política liberal. También hizo interesantes aportaciones a la ciencia social, así en sus dos principales obras trata las bases de la sociabilidad (Bergesio, 2007: 3).

Obras de referencia:

Teoría de los sentimientos morales (1759). El éxito de esta obra le da a conocer.

Acerca de la Naturaleza y Causa de la Riqueza de las Naciones (1776). Este libro se ha considerado la Biblia de la Economía Política. Tras su publicación tuvo un éxito inmediato. Se considera el inicio de la Economía como ciencia.

Conceptos de interés:

División técnica del trabajo, división social del trabajo, valor de uso, valor de cambio, simpatía, precio natural, precio comercial, mano invisible⁵.

Objeto de estudio:

El tema principal de su obra es el crecimiento económico y su explicación de los factores que lo determinan.

1.- LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

Smith se pregunta ¿de dónde sale la riqueza de una nación? La respuesta es: de la división del trabajo como fuente de productividad y del papel del mercado. A partir de estos dos conceptos construye todo un programa político que ha tenido repercusiones hasta nuestros días.

¿Qué es la división del trabajo?

Smith diferencia entre división técnica del trabajo y división social del trabajo. La **división técnica del trabajo** hace referencia a la descomposición de tareas de una unidad física (un bien o producto) que pasa a ser realizada por distintas personas. Es la que se daría en el interior de una fábrica. Smith denomina **división social del trabajo** a la división del trabajo en una sociedad entera (frente a la que se realiza dentro de una organización productiva).

⁴ El mérito de Adam Smith no radica tanto en su originalidad pues sus argumentos ya circulaban en esa época, como en ordenarlos de manera coherente y hacerlos llegar a un público amplio (Bergesio, 2007).

⁵ Para Adam Smith, el Estado debía abstenerse de intervenir en la economía ya que si los hombres actuaban libremente en la búsqueda de su propio interés, había una **mano invisible** que convertía sus esfuerzos en beneficios para todos.

Para ilustrar cómo la división del trabajo conlleva un aumento de la productividad pone su famoso ejemplo sobre la producción de alfileres.

En el estado en que hoy día se halla este oficio no sólo es un artefacto particular la obra entera o total de un alfiler, sino que incluye cierto número de ramos, de los cuales cada uno constituye un oficio distinto y peculiar. Uno tira el metal o alambre, otro lo endereza, otro lo corta, el cuarto lo afila, el quinto lo prepara para ponerle la cabeza; y el formar ésta requiere dos o tres distintas operaciones; el colocarla es otra operación particular; es distinto oficio el blanquear todo el alfiler; y muy diferente, también, el de colocarlos ordenadamente en los papeles. Con que el importante negocio de hacer un alfiler viene a dividirse en dieciocho o más operaciones distintas, las cuales en unas ocasiones se forjan por distintas manos y en otras una mano sola forma tres o cuatro diferentes. (...) Estas personas podrían hacer cada día más de cuarenta y ocho mil alfileres, (...) pero si éstos hubieran trabajado separada e independientemente, (...) ninguno ciertamente hubiera podido llegar a fabricar veinte alfileres al día, y acaso ni aún uno solo (Smith, 1776/2006).

¿Por qué la división del trabajo aumenta la productividad?

- a) La división del trabajo es especialización. La especialización permite una mayor destreza en una labor particular, gracias a la repetición continua de la misma.
- b) La especialización ahorra tiempo en el desarrollo de las tareas, por ejemplo no se pierde tiempo al pasar de una ocupación a otra.
- c) La especialización permite “la invención de una gran cantidad de máquinas que facilitan y abrevian el trabajo y permiten que un hombre haga el trabajo de muchos” (Smith, 1776/2006)⁶.

Con respecto a esto último, Henry Denis (1970: 160) nos advierte que Smith denominaba máquinas “a los instrumentos de trabajo simples, tales como el arado. El maquinismo moderno basado en la automoción y utilización de fuentes de energía distintas de la fuerza del hombre y de los animales era todavía incipiente”.

Para Smith, si la división técnica del trabajo puede aumentar la productividad en una empresa, este mismo razonamiento también podría servir para una nación entera y es por ello por lo que piensa que la división social del trabajo incrementa la riqueza de las naciones.

⁶ “Una gran parte de las máquinas empleadas en aquellas manufacturas en que se halla muy subdividido el trabajo fueron en su origen inventos de algún artesano, que embebido siempre en una simple operación hizo conspirar todas sus ideas en busca del método y medio más fácil de hacerla y perfeccionarla” (Smith, 1776/2006).

¿Cómo se origina la división técnica del trabajo?

La división del trabajo según Smith no es algo premeditado por el hombre. Nace de la propensión natural a negociar de las personas y de la obligación a cooperar.

¿Qué inconvenientes tiene la división técnica del trabajo?

La especialización hace que el trabajador realice de manera monótona la misma tarea y no sea capaz de realizar otras funciones más allá de las impuestas por su propio trabajo. Esto lo haría ignorante, le haría **perder capacidades de la mente** por su desuso, le llevaría a **un empobrecimiento de su vida moral** y esto a su vez, acabaría teniendo consecuencias negativas para la organización. Es decir, le haría perder las cualidades de humanidad que el mismo Smith reconoce como fundamentales y únicas, como son la capacidad de razonar y el ejercicio del interés solidario por los demás (Bergesio, 2007).

Para contrarrestar este daño, da una gran importancia a la educación. Tanto que es una de las pocas tareas que estima debería encargarse el Estado.

La diferencia de talentos naturales entre los hombres es, en realidad, mucho menor de lo que creíamos; y las muy diferentes habilidades especiales que parecen distinguir a los hombres de diferentes profesiones cuando llegan a la madurez no son, la mayoría de las veces, la causa sino el efecto de la división del trabajo. La diferencia entre las características más disímiles, entre un filósofo y un estibador, por ejemplo, no procede tanto de la naturaleza como del hábito, la costumbre o la educación. Cuando vinieron al mundo y durante los primeros seis u ocho años de existencia eran, quizá, muy parecidos, y ni sus padres ni sus compañeros de juego podían advertir ninguna diferencia notoria [Smith 1976/2006, 28-29].

¿Qué limitaciones tiene la división del trabajo?

El trabajo no puede descomponerse si no hay suficiente capital y si los mercados no están desarrollados.

La **acumulación de capital**. Para lograr una mayor división del trabajo es necesario estar dotado de mayores recursos, mejores herramientas y maquinaria. El capital es necesario para la división del trabajo. Es más, “el verdadero papel del capital es el de aumentar la productividad del trabajo, ya sea aumentando la

división de éste, ya sea procurando a los trabajadores mejores instrumentos” (Denis, 1970: 160).

El **tamaño de los mercados**. Debido a que la división del trabajo requiere grandes capitales previos y a que aumenta la producción de un bien, se necesita un mercado lo suficientemente grande para que absorba esa producción. Cuando el mercado es amplio, la división del trabajo es más rentable y, por ende, se crea más riqueza. Por este motivo, Smith no era partidario de restringir el comercio internacional, ya que ello equivale a limitar el mercado, lo que tendría efectos adversos sobre la productividad.

2- EL VALOR DEL TRABAJO

Para Smith, el trabajo es la fuente principal de riqueza. La moneda no es un valor en sí, sino una forma de medir de manera práctica el valor de lo que se intercambia, por lo que la acumulación de moneda no tiene interés para un país. La medida efectiva del valor que se intercambia es el trabajo. El trabajo es la única medida real y definitiva que sirve en cualquier tiempo y lugar para valorar y comparar el valor de todas las mercancías. El trabajo, según Smith, tiene un **valor constante**: “Las cantidades iguales de trabajo deben ser, en cualquier tiempo y lugar, de un valor igual para el trabajador”.

Para Smith, el precio natural de las cosas es igual a lo que se necesita para remunerar normalmente el trabajo necesario para su producción.

Un hombre recibe el precio natural de su trabajo cuando este precio es suficiente para mantenerle durante el tiempo que dura el trabajo, para reembolsarle los gastos de su educación y para compensar los riesgos que corre de no vivir mucho tiempo⁷ y de no triunfar en su trabajo. Cuando un hombre obtiene todo esto, existe un incentivo suficiente para el trabajador y la mercancía será producida en la medida necesaria para la satisfacción de la demanda (Smith, 1830: 176, citado por Denis, 1970: 161).

Smith concluye que no hay relaciones exactas entre los precios naturales de las mercancías y sus costes en el trabajo. Estas relaciones perfectas existían en el periodo que precedió a la acumulación de capitales y a la apropiación del suelo. Es decir, con la primera apropiación de la tierra y la acumulación de capital, el trabajador dejó de gozar de todo el producto de su propio trabajo (Smith, 1776/2006: 63 y 64).

⁷ Denis (1970: 161) nos aclara que la expresión “no vivir mucho tiempo” se refiere al tiempo que se ocupa en estudiar y durante el cual se dejan de realizar otras actividades.

El precio de una mercancía comprende, además del salario, el beneficio del capital y la renta. Smith, por tanto, reconoce que el trabajo añade un valor, parte del cual es el salario, parte los beneficios del empresario y, si es el caso, parte a la renta de la tierra.

Cuando el producto acabado es cambiado por dinero o por trabajo, o bien por otras mercancías, es preciso que haya, aparte de lo necesario para pagar el precio de los materiales y los salarios de los obreros, una determinada cantidad en beneficio del empresario de la obra, que arriesga sus capitales en este negocio. De esta manera, el valor que los obreros añaden a la materia, se divide en dos partes; con una se pagan los salarios y con la otra, los beneficios del empresario (Smith, 1845: 66, citado en Denis, 1970: 166).

Tan pronto como la tierra se convierte en propiedad privada, el propietario exige una parte de todo cuanto produce, obtiene o recolecta en ella el trabajador. Su renta es la primera deducción que se hace del producto del trabajo aplicado a la tierra (Smith, 1776/2006: 64).

3.- DIFERENCIA DE INTERESES Y PODER ENTRE GRUPOS SOCIALES

Adam Smith reconoce la diferencia de intereses entre patronos⁸, siempre dispuestos a dar lo menos posible al obrero, y asalariados, siempre dispuestos a concertarse para elevar los salarios. Reconoce, así mismo, el desigual poder que tienen ambas partes en la negociación de los salarios ya que los patronos son pocos y se ponen de acuerdo fácilmente. Quien piense que los patronos no se ponen de acuerdo, “ignora tanto la realidad como el asunto”. Además, las leyes autorizan, o al menos no prohíben, su asociación. Sin embargo, los trabajadores son muchos y hay leyes del parlamento que desautorizan expresamente sus asociaciones. Advierte Smith que en caso de disputa entre patronos y trabajadores, los primeros pueden resistir mucho más tiempo ya que pueden utilizar el capital previamente adquirido para su supervivencia. Mientras que la mayor parte de los trabajadores difícilmente podrán subsistir una semana, pocos resistirán un mes y apenas habrá uno que soporte un año sin empleo. “A largo plazo, tanto el trabajador como el patrono se necesitan mutuamente, pero con distinta urgencia” (Smith, 1776/2006: 65 y 66).

⁸ Además de poner de relieve los divergentes intereses de los asalariados de los capitalistas, Adam Smith diferencia entre intereses de los comerciantes, los empresarios, los terratenientes y la sociedad en general. Su conclusión es que los intereses de los asalariados y los terratenientes están ligados al interés general de la sociedad, mientras que el interés de los comerciantes y los empresarios se oponen a este interés general. La explicación se encuentra en que cuando aumenta la riqueza nacional, aumenta también el salario de los obreros, mientras que disminuye los beneficios de comerciantes y empresarios (Denis, 1970: 170-171).

Ante el reconocimiento del poder desigual de negociación entre las partes y la utilización de los patronos de las leyes, cabe preguntarse

¿Es Adam Smith partidario de una protección legal especial de los trabajadores?

Adam Smith habla del trabajador como **una mercancía más**. Su análisis de los salarios de los trabajadores y su filosofía de mínima injerencia del Estado pone de manifiesto que no considera necesario un contrapeso de poder. Smith ataca a las instituciones que distorsionan el mercado, así critica los gremios y corporaciones que restringen la competencia, tachándolas de conspiradoras en contra del público y de utilizar artimañas para obtener ganancias en exceso. Para él, los salarios se estipulan según la **ley de la oferta y la demanda** como cualquier otro producto y, por tanto, espera que la mano invisible del mercado logre un equilibrio a través del ajuste de los salarios. Deja claro, no obstante que hay **un nivel mínimo de salario**. Smith adopta el punto de vista corriente en su época, según el cual el salario corresponde a lo necesario para que el obrero pueda asegurar su subsistencia y reproducción.

...aun cuando en las disputas con los trabajadores gocen de ventajas generalmente los patronos, hay, no obstante, un cierto nivel por bajo del cual parece imposible que baje, a lo largo del tiempo, el salario corriente de las ocupaciones de inferior categoría. El hombre ha de vivir de su trabajo y los salarios han de ser, por lo menos lo suficientemente elevados para mantenerlo. En la mayor parte de las ocasiones es indispensable que gane algo más que el sustento, porque de otro modo sería imposible mantener una familia y la raza de esos trabajadores no pasaría de la primera generación (...).

Hay a veces ciertas circunstancias que son favorables a los trabajadores y les permiten elevar considerablemente el salario por encima de esa cuota, la más baja, en efecto, desde el punto de vista humano.

Cuando en un país aumenta continuamente la demanda de aquellas personas que viven de su salario, -trabajadores, jornaleros y sirvientes de todas clases-; cuando dicha demanda proporciona trabajo a un número de obreros superior a la cifra del año anterior, los trabajadores no necesitan ponerse de acuerdo para elevar sus salarios. La escasez de mano de obra origina una competencia entre los patronos, y estos porfían entre sí para contratar a aquellos, con lo que voluntariamente se rompe la natural coalición de los patronos para no subir los jornales (Smith, 1776/2006: 66 y 67).

Un país o una empresa aumentan la demanda de trabajadores cuando prevén ganancias por la contratación de otro trabajador. Mientras hay crecimiento económico, los salarios se sitúan por encima del nivel de subsistencia. Cuando el proceso de acumulación de capital se detiene, la demanda deja de crecer y el

mecanismo de ajuste de la oferta de trabajo actúa: los salarios caen al nivel de subsistencia y la población deja de aumentar.

Cuando un artesano independiente, por ejemplo un tejedor o un zapatero, reúne más capital del necesario para comprar los materiales para su propio trabajo y mantenerse hasta disponer del artículo en cuestión, emplea, por lo regular, con el excedente, uno o más operarios, a fin de obtener un beneficio derivado del trabajo de ellos. Al aumentar este sobrante, aumentará también, de manera natural, el número de sus operarios jornaleros. (...) El aumento del ingreso y del capital es el incremento de la riqueza nacional. En consecuencia, la demanda de este tipo de obreros aumenta de una manera que pudiéramos llamar natural con el incremento de la riqueza nacional, y no puede subir si no existe ese aumento (Smith, 1776/ 2006: 67).

¿Quiénes son los trabajadores productivos? ¿Hay trabajadores improductivos?

Nuestro autor considera como trabajadores productivos a los individuos que participan en la fabricación de objetos materiales y en su distribución entre los consumidores. Las restantes personas que viven de su trabajo proporcionan trabajo no productivo. En esta segunda categoría se encuentran principalmente los domésticos, los funcionarios, los miembros de profesiones liberales y también, en general, los productores de servicios (Denis, 1970: 168)⁹. Los salarios de los trabajadores improductivos no devienen del valor generado por ellos mismos, sino de los ingresos de las personas que los emplean, esto es, se pagan a través de la transferencia de una parte de las rentas creadas directamente en el proceso de producción.

4.- LA CUESTIÓN DE LA DESIGUALDAD Y EL ORDEN SOCIAL EN A. SMITH

Para Smith la sociedad está lejos de ser tan perfecta como sería deseable (Denis, 1970:157), existiendo una gran **desigualdad social** consecuencia de la **propiedad privada con la connivencia de los gobiernos** que son los que impiden que aquellos que no poseen nada o poseen muy poco alcancen algo de la fortuna material de los pudientes (Pardo, 2000: 3).

⁹ Según Smith, el trabajo improductivo es aquel que no se concreta ni se realiza sobre un objeto o cosa que puede venderse. Entre los trabajadores improductivos sitúa a los domésticos, los funcionarios, “los sacerdotes, abogados, médicos y hombres de letras de todo tipo, así como los cómicos, farsantes, músicos, cantantes, bailarines de ópera, etc.”. El trabajo de todos ellos se desvanecen en el mismo momento en que se producen (Denis, 1970: 169).

Donde quiera que haya una gran propiedad, hay una gran inequidad. Por cada hombre rico deben existir al menos cinco pobres, y la abundancia de unos pocos supone la indigencia de muchos. La opulencia de los ricos suscita la indignación de los pobres, que se guían por los deseos, y se incitan por la envidia, para invadir sus posesiones. Es sólo bajo la protección de la magistratura civil que quien posee la propiedad, que se adquiere por el trabajo de muchos años, o por medio de generaciones sucesivas, puede dormir en paz (Smith, 709-710).

A través de la historia los gobiernos han estado entonces para proteger la propiedad privada del acecho de los pobres. Los individuos con poder económico, siguiendo sus propios intereses, han influido sobre la sociedad para fomentar la creación de instituciones que preserven el orden social y refuercen los patrones existentes de distribución de riqueza. En consecuencia, para Smith, la inequidad es el resultado de un convenio social entre los propietarios privados y los líderes políticos en donde se legitiman los intereses de los primeros (Pardo, 2000: 4).

¿Cómo es posible garantizar la estabilidad social en un entorno de desigualdad?

Smith otorga un gran valor a la estabilidad social. Para él, la seguridad, la paz y el orden social son requisitos para que una sociedad sea próspera e incluso son un consuelo para los miserables (Smith, 1830: 136). Pero ¿Cómo se puede mantener el orden social en una sociedad desigual?

Para Smith, el orden social se mantiene gracias a dos principios morales: la autoridad y la utilidad. La **autoridad** es la sumisión de los pobres a los ricos. La **utilidad** es el reconocimiento práctico de la conveniencia a obedecer. Estos principios funcionan tanto de unos individuos hacia otros, como de los individuos hacia las instituciones. Autoridad y utilidad son dos principios morales que se transforman en actitudes y comportamientos que **inducen al hombre a la obediencia y la no alteración del orden social** gracias a un mecanismo psicológico que denomina simpatía. La **simpatía** consiste en la identificación de un individuo con las ideas, sentimientos y circunstancias de otros que permite la colaboración, solidaridad, admiración, respeto, tolerancia e incluso, sumisión (Pardo, 2000: 4).

Smith es consciente de la oposición que existe entre la justicia social y el orden económico realizado por la acción mecánica de los intereses individuales (Denis, 1970: 157). Reconoce que

en una sociedad capitalista, las pasiones –egoísmo y ambición- de unos pocos hombres, que los mueven a ser ricos y poderosos, pueden limitar las posibilidades de otros para alcanzar su propio bienestar. Smith no es muy claro en este sentido. Al parecer, deseaba que las virtudes de conciencia y

justicia fueran un contrapeso a las acciones, no sólo económicas, basadas en el egoísmo (Pardo, 2000: 6).

Por una parte defiende que la **libertad en la búsqueda de la riqueza** es la condición de todo progreso y, por otra, que las injusticias engendradas por la libertad económica no son posiblemente tan considerables e inaceptables como será posible imaginar en un primer momento (Denis, 1970: 157). Según el, a pesar de las desigualdades, los individuos perciben aproximadamente las mismas satisfacciones:

el estómago del rico no está en proporción con sus deseos y no contiene más que el vulgar campesino. El rico se ve forzado a dar lo que él no consume al hombre que prepara de la forma más delicada el escaso manjar que le es necesario... Sólo los ricos eligen, en entre la masa común, lo más delicioso y lo más raro. Apenas consumen más que el pobre; a pesar de su avidez y su egoísmo... comparten con el último peón el producto del trabajo que ellos mandan hacer. Una mano invisible parece forzarles a participar en la misma distribución de las cosas necesarias para la vida, que hubiera tenido lugar si la tierra hubiera sido dada en igual proporción a cada uno de sus habitantes; y de esta manera, sin tener la intención de hacerlo, sin ni siquiera saberlo, el rico sirve el interés social y la multiplicación de la especie humana. La providencia, distribuyendo, por así decirlo, la tierra entre un número reducido de hombres ricos, no ha abandonado a los que parecía haber olvidado de asignarles su porción, ya que éstos tienen su parte de todo lo que ella produce (Smith, 1830:340-341 Citado en Denis, 1970: 158).

Es evidente que las desigualdades sociales dan lugar a unas diferencias desde el punto de vista de las satisfacciones materiales obtenidas por los individuos, mucho mayores de lo que Smith describía. Estas ideas sólo se comprenden desde la visión estoica con la que Smith vive y que es la que le lleva a seguir diciendo a propósito de los pobres.

...Para todo lo que constituye la verdadera felicidad, no son en nada inferiores a los que parecen estar colocados por encima suyo. Todos los rangos de la sociedad están al mismo nivel, en lo referente al bienestar del cuerpo y a la serenidad del alma, y a menudo el mendigo que se calienta al sol apoyado en una cerca posee esta paz y esta tranquilidad (Smith, 1830: 341 citado por Denis, 1970: 158).

La filosofía social de Smith resulta muy poco satisfactoria y tiene un signo muy característico de resignación frente a la injusticia social. Adam Smith lamenta que, en general, se prefiera la riqueza a la sabiduría (Denis, 1970: 159).

Cuestiones para la reflexión

1.- Adam Smith era partidario de que el Estado interviniese lo menos posible en la mayoría de las cuestiones, dejando casi todo a merced de la oferta y la demanda. Sin embargo, defiende que las administraciones velen por la educación de la ciudadanía ¿A qué se debía esto?

2.- La reforma laboral de 2012 se orienta a la flexibilización de la negociación colectiva y la adecuación de los salarios según la situación de la empresa ¿Qué pensaría Adam Smith de esto?

2

EMILE DURKHEIM: LA DIVISIÓN SOCIAL DEL TRABAJO Y EL ORDEN SOCIAL

- 1.- La división del trabajo social
- 2.- La cuestión del orden social

CONTEXTUALIZACIÓN DEL AUTOR Y SU OBRA

Datos relevantes del autor:

Emile Durkheim nació en la ciudad de Épinal (Francia), no lejos de Estrasburgo en 1858. Su familia era judía y se espera que él fuera rabino como su padre, pero se declaró agnóstico. Los valores colectivos que había asimilado en la comunidad judía en la que creció tuvieron gran influencia en sus teorías.

Estudió filosofía en la *École Normale Supérieure* de París. Tras licenciarse enseñó filosofía en un instituto de enseñanzas medias. Después de una estancia de un año en Alemania, publicó una serie de trabajos gracias a los cuales en 1887 comenzó a impartir clase en la Universidad de Burdeos. Esta universidad creó para él, la primera cátedra de Sociología de Francia. En 1906 fue nombrado profesor de sociología y educación en la Sorbona de París donde permaneció hasta su muerte en 1917.

En la actualidad se suele considerar a Durkheim, desde el punto de vista político, como un conservador y, sin lugar a dudas, su influencia sobre la sociología ha sido de orientación conservadora pero en su época se le consideraba un liberal. [...] Sugirió que se realizaran acciones más específicas, tales como la represión dura de los que fomentaban el odio hacia otras personas [...] Aconsejaba a las personas que tuvieran el coraje de proclamar en voz alta lo que pensaban y que se unieran en la lucha contra la locura pública (Ritzer, 2007a: 233).

Contextualización teórica de su obra:

Durkheim intenta dotar a la sociología de entidad propia como disciplina científica (a lo que se oponían la filosofía y la psicología). Afirmaba que para diferenciarse de la filosofía, la sociología debía orientarse hacia la investigación empírica, algo que no habían conseguido sus antecesores Spencer y Comte. Para Durkheim la sociedad es previa al individuo: los hechos sociales

(estructuras, normas y valores) ejercen poderes coercitivos sobre los miembros individuales de la sociedad, a través de la enculturación (dotación de cultura).

Obras de referencia:

De la división del trabajo social (1893)

Las reglas del método sociológico (1895)

El suicidio (1897)

La Educación Moral (1902),

Las formas elementales de la vida religiosa (1912).

Conceptos de interés:

Hecho social, cohesión social, solidaridad mecánica, solidaridad orgánica, división del trabajo, interdependencia funcional, anomia, densidad dinámica.

Objeto de estudio:

Influencia de las grandes estructuras de la sociedad y de la sociedad misma en los pensamientos y acciones de los individuos (Ritzer, 2007a: 224).

1.- LA DIVISIÓN DEL TRABAJO SOCIAL.

Para Durkheim, la división del trabajo social es un hecho social que indica el grado en que las tareas y las responsabilidades se han especializado. En el análisis que hace de este fenómeno, Durkheim describe dos tipos ideales de sociedad: la primitiva y la moderna.

En las **sociedades primitivas**, las personas realizan una amplia variedad de tareas y mantienen un gran número de responsabilidades.

Por ejemplo, ser madre en las sociedades primitivas es ocupar una posición mucho menos especializada que en la sociedad moderna. Los servicios de lavandería, los pañales, los servicios a domicilio y los aparatos que ahorran trabajo en el hogar (lavaplatos, hornos microondas, etc.) realizan numerosas tareas que antes eran responsabilidad de las madres- ama de casa (Ritzer, 2007a: 228-229).

La sociedad tradicional tiene pues escasa división del trabajo. Además se caracteriza por mantenerse unida gracias a lo que nuestro autor denominó **solidaridad mecánica**. La solidaridad mecánica son lazos sociales que hacen que las personas permanezcan unidas gracias a una fuerte conciencia colectiva. La conciencia colectiva es el sentimiento de pertenecer a una comunidad y la alta aceptación de sus normas y valores. Al compartir una visión común del mundo, los miembros de la comunidad primitiva son muy semejantes. La sociedad tradicional se basa pues en la similitud de los grupos:

“para sobrevivir, no puede tolerar las desemejanzas, la originalidad, los particularismos, ni en los individuos, ni en los grupos” (Rocher, 1990: 238).

En las **sociedades modernas**, las personas se especializan. La especialización fomenta el desarrollo de talentos, capacidades y actitudes específicas de las que no participan todos los miembros de una sociedad. De esta forma, la especialización hace que las personas se diferencien más entre sí. La diferenciación rompe las condiciones necesarias para que la sociedad permanezca unida por la **solidaridad mecánica**. Durkheim pensaba que tal como se desarrollaba una sociedad, disminuía el grado de solidaridad mecánica al ser la conciencia colectiva cada vez más frágil o menos densa (aunque las creencias y sentimientos comunes no desaparecen del todo en las sociedades complejas). Una menor solidaridad mecánica haría desaparecer o peligrar la sociedad sino fuera porque aparece otro tipo de solidaridad. Y es la división del trabajo social la que genera ese otro tipo de lazos porque al mismo tiempo que conlleva una especialización, conlleva una mayor interdependencia de las personas.

En las sociedades industriales, las personas ya no somos autosuficientes, muy al contrario somos **interdependientes** los unos de los otros: el agricultor necesita al comerciante para vender su productos en la ciudad, al transportista, al ingeniero que diseña maquinaria agrícola,... también carreteras, televisores, frigoríficos..., a los obreros que lo hacen, a los capitalistas que ponen en funcionamiento las fábricas, al médico, al albañil, al arquitecto, al maestro... La interdependencia funcional crea unos lazos y vínculos sociales basados en la especialización y división del trabajo que unen a los miembros de una sociedad. Durkheim denominó “solidaridad orgánica” a estos nuevos vínculos sociales (Macdonis y Plummer, 1999:93).

	Sociedad primitiva o tradicional	Sociedad moderna
Tipo de solidaridad	Solidaridad mecánica	Solidaridad orgánica
Lazos basados en:	La conciencia colectiva (visión del mundo compartida) La similitud	La interdependencia funcional por división del trabajo La diferencia
Proporciona	Fuerte sentimiento de pertenencia a una comunidad.	Mayor grado de libertad y tolerancia en normas, valores y creencias.
Derecho que le es propio	Represivo	Restitutivo

¿Cuál es la principal función de la división social del trabajo según Durkheim?

Durkheim no deja de reconocer que el aumento de la capacidad productiva es una gran ventaja de la división del trabajo. Pero no cree como Adam Smith, que la principal función de la división del trabajo sea la generación de riqueza. Para él, la principal función que tiene la división social del trabajo es la generación de **cohesión y solidaridad social**.

La **cohesión social** es el grado de consenso de los miembros de un grupo social o la percepción de pertenencia a un proyecto o situación común. Es el resultado de la acción de fuerzas sociales que aúnan a los seres humanos y los mantienen unidos. La cohesión social se relaciona tanto con la solidaridad como con el orden social. A mayor cohesión, mayor es el grado de comunicación entre los miembros de una comunidad y mayor es la influencia de unos elementos del sistema social sobre otros. Esto último es muy importante para el orden social que se mantiene a través de la presión que ejerce el grupo para evitar la discrepancia y la desviación de sus componentes (Montes Pérez, 2004: 241).

¿Cómo se produce la división social del trabajo?

Con la visión social que le convirtió en uno de los padres de la Sociología, Durkheim ve que la división del trabajo no atañe estrictamente al ámbito económico ni es consecuencia exclusiva del industrialismo como creían muchos economistas.¹⁰ Por el contrario, es un proceso que puede observarse en todos los sectores de la sociedad y de las artes (Bergesio, 2007: 17). Se produce por lo que él denominaba densidad dinámica. La **densidad dinámica** “hace referencia a la cantidad de personas de una sociedad y al grado de interacción que se produce entre ellas” (Ritzer, 2007a: 229-230). La suma de ambos factores es lo que propicia la división del trabajo. El razonamiento de Durkheim es el siguiente: cuando muchas personas interactúan entre sí, entran en competencia por los recursos escasos. Si los individuos, los grupos, las familias, las tribus, etc., realizan funciones virtualmente idénticas, lo más probable es que choquen a la hora de realizar sus funciones, especialmente si

¹⁰ Durkheim tenía una pobre opinión de la economía pues esta disciplina antes y durante la vida de nuestro autor se construía “rigurosamente limitada en su ámbito e independiente de las ciencias sociales”. (...) La teoría económica no se apoyaba para nada en proposiciones teóricas o pruebas empíricas procedentes de otros campos, salvo los postulados más elementales de la psicología utilitarista. Durkheim “consideraba que la obra de los economistas clásicos tenía el defecto insuperable de su orientación individualista, ya que intentar deducir leyes para cualquier sector de los fenómenos sociales extrayéndolas de los postulados sobre la naturaleza humana era un absoluto error, ya que el hombre es un animal *social* y es la sociedad la que crea su naturaleza” (Bergesio, 2007: 15).

se da escasez de recursos. La división social del trabajo resuelve el conflicto y la escasez pues, por un lado, la especialización genera más recursos y, por otro, requiere la cooperación. De esta forma lleva a la coexistencia pacífica de un mayor número de personas.

¿Qué desventajas tiene?

Durkheim, al igual que los grandes autores de su época, ve y pone de relieve los lados oscuros de la creciente división del trabajo.

- a) No evita que para la mayoría de las personas, el trabajo siga siendo una carga o un castigo.
- b) Aleja al patrón del obrero: antes obrero y maestro formaban parte de la misma corporación y llevaban la misma existencia, siendo los conflictos completamente excepcionales (Durkheim, 1982: 417).
- c) Aísla al obrero de otros trabajadores que ya no sienten a los colaboradores que a su lado trabajan en la misma obra que él.
- d) Convierte al trabajador en parte de una maquinaria que no comprende, no controla y que le envilece:

Se le ha acusado con frecuencia de disminuir al individuo, reduciéndole a una función de máquina. Y, en efecto, si éste no sabe hacia dónde se dirigen esas operaciones que de él reclaman, si no las liga a fin alguno, no podrá realizarlas más que por rutina. Repite todos los días los mismos movimientos con una regularidad monótona, pero sin interesarse en ellos ni comprenderlos. No es ya la célula viviente de un organismo vital, que vibra sin cesar al contacto de las células vecinas, que actúan sobre ellas y responde a su vez a su acción, se extiende, se contrae, se pliega y se transforma según las necesidades y las circunstancias; ya no es más que una rueda inerte, a la cual una fuerza exterior pone en movimiento y que marcha siempre en el mismo sentido y de la misma manera. Evidentemente, sea cual fuere la forma como se represente el ideal moral, no puede permanecer indiferente a un envilecimiento semejante de la naturaleza humana (Durkheim, 1982: 437).

Formas anormales de la división del trabajo.

La división del trabajo normal genera “una reglamentación suficientemente desenvuelta que determina las relaciones mutuas de las funciones” (Durkheim, 1982). Cuando esto no es así se producen formas anormales de división del trabajo:

- a) La **división anómica** del trabajo. Es aquella en la no hay una regulación que establezca de manera clara las aspiraciones legítimas de cada parte, sus deberes y sus obligaciones, y equilibre los vínculos entre las diferentes tareas y sus actores (Cristiano, 2005:114).

- b) La **división coactiva o forzada** del trabajo. Es aquella, que como su nombre indica, se impone de manera ilegítima. Por ejemplo, la división del trabajo en la que los individuos se ven obligados a hacer unas tareas y unas funciones que no armonizan con sus vocaciones e inclinaciones naturales (Cristiano, 2005: 115). La división coactiva del trabajo es lo que explica la guerra de clases. Para Köhler y Martín (2005: 91), la división coactiva del trabajo es aquella que se configura por influencias exteriores como la expansión de los mercados o políticas erróneas.
- c) Una tercera forma de división anormal del trabajo es aquella derivada de una mala planificación y **descoordinación** de la división en empresas y administraciones, lo que genera desperdicio de tiempo y recursos.

2.- LA CUESTIÓN DEL ORDEN SOCIAL EN DURKHEIM

Durkheim se sirve de la analogía organicista que a su vez se inspira en la biología para describir la sociedad como un ser constituido por órganos (hechos sociales) que cumplen distintas funciones y de los que se pueden estudiar las causas de su existencia (Ritzer, 2007a: 228). Siguiendo este símil, lo normal es encontrarse en un estado estable (orden), mientras que lo anormal, patológico y transitorio es el estado inestable (conflicto).

¿Lleva la división del trabajo al orden social?

La división del trabajo no lleva automáticamente a un mayor orden social. Durkheim entiende que la cooperación voluntaria, la colaboración entre miembros y grupos diferentes no se produce ni espontáneamente, ni siempre, por lo que la división del trabajo tiene que apoyarse en **formas de control social**. Estas formas de control social son un **derecho** y una **moral** que provean de una mayor justicia social. Así pues, para alcanzar un estado de equilibrio, la división del trabajo tiene que ir acompañada del desarrollo de un derecho y una moral adecuadas.

¿Qué tipo de derecho se desarrolla en la sociedad?

A la solidaridad mecánica y a una fuerte conciencia colectiva corresponde un derecho que Durkheim llama represivo. El **derecho represivo** castiga todo lo que una sociedad considera o define como criminal.

Como las personas son muy similares en este tipo de sociedad, y como la totalidad de sus miembros suelen creer profundamente en una moralidad común, cualquier ofensa contra un sistema de valores compartido suele ser de la mayor importancia para la mayoría de los individuos. Dado que la mayoría de las personas se siente ofendida y cree profundamente en

su moralidad común, el transgresor suele ser severamente castigado si se comete una acción considerada como una ofensa contra el sistema moral colectivo (Ritzer, 2007a: 203).

A la solidaridad orgánica, por el contrario, le corresponde un **derecho restitutivo**, cuya finalidad no consiste en castigar, sino en poner nuevamente a las partes en la situación en que debieran estar normalmente, de no mediar falta alguna (Rocher, 1990: 239).

En lugar de ser duramente castigados por la más mínima ofensa contra la moralidad colectiva, a los individuos se les suele pedir en este tipo de sociedad más moderna tan sólo que cumplan con la ley o que recompensen –restituyan– a los que han resultado perjudicados por sus acciones. Si bien siguen existiendo algunas leyes represivas... (Ritzer, 2007a: 231).

Para Durkheim, es una tendencia histórica que las sociedades desarrolladas se deshagan progresivamente del derecho represivo y lo sustituyan por el derecho restitutivo (Bergesio, 2007: 18), siendo la reglamentación necesaria en la sociedad moderna más amplia y compleja que la de las sociedades con solidaridad mecánica (Rocher, 1990: 240).

¿Qué importancia tiene la moral en la sociedad moderna?

Durkheim se muestra preocupado por el debilitamiento de una moralidad común en la sociedad moderna, pero no acentúa el valor que un consenso moral firmemente determinado tiene para la perpetuación del orden social (Bergesio, 2007: 17). Al ser las personas más interdependientes funcionalmente son más libres, pues las normas y valores comunes que antes eran impuestos con gran ahínco, ya no son igualmente necesarios. Las sociedades se vuelven más tolerantes, conviviendo diversas formas de ver el mundo (Macionis y Plummer, 1999: 94).

En las sociedades modernas somos más libres: “la mayor diferenciación social que cabe encontrar en ella permite a sus miembros optar entre varias normas y entre varios valores. Las personas pueden así ejercer más su propio juicio” (Rocher, 1990: 241)¹¹. Pero la sociedad industrial, al igual que cualquier otro tipo de sociedad, no está fundada sobre la libertad completa de las personas. Durkheim cree necesaria la existencia de una moral como forma de control social y, además, ello no sólo no está reñido con la libertad individual sino que lo considera como condición necesaria para ella (Macionis y Plummer, 1999: 94).

¹¹ Como contrapartida a la libertad ganada, y como consecuencia del empequeñecimiento de la solidaridad mecánica, hemos perdido el sentimiento de pertenencia a una comunidad que nos hace sentir protegidos

Para él, las personas corrían el riesgo de padecer una pérdida patológica de los vínculos morales. Estos vínculos morales eran importantes para Durkheim, porque pensaba que, sin su existencia, el individuo llegaría a ser esclavo de pasiones cada vez más ambiciosas e insaciables. Los individuos se dejarían llevar por sus pasiones y se lanzarían a una enloquecida búsqueda del placer, pero cada pasión satisfecha aumentaría la necesidad de un nuevo placer. Durkheim mantenía la opinión aparentemente paradójica de que el individuo necesitaba de una moralidad y un control externo para ser libre. He aquí una curiosa definición de la libertad (Ritzer, 2007a: 231).

Durkheim, que dedicó gran parte de su tiempo al estudio de la religión y, como dijimos al principio, se declaró agnóstico, era partidario de un abandono de la moral tradicional a favor de una **moral laica** capaz de religar a la sociedad y evitar la disgregación (Martín Artilles, 2003: 162).

Un concepto fundamental en la obra de Durkheim es el de anomia.

¿Qué es la anomia? ¿Qué relación tiene con la moralidad y con la división del trabajo?

La **anomia** es una sensación de desorientación o pérdida de rumbo que sucede cuando la moral pierde su eficacia como forma de control del comportamiento y las personas no pueden distinguir claramente que es una conducta apropiada y aceptable y qué no lo es. La anomia se acentúa en momentos de grandes cambios sociales (Ritzer, 2007a: 231 y 234; Schaefer, 2006: 1).

Según nuestro autor, la creciente división del trabajo en las sociedades industriales lleva a la anomia (Schaefer, 2006: 10). La división del trabajo y la especialización hace que las normas que gobiernan las relaciones entre las diversas funciones sociales sean cada vez más variadas.

Dado que la transformación ha sido rápida y profunda, la sociedad se encuentra atravesando por una crisis transicional debida a que los patrones tradicionales de organización y reglamentación han quedado atrás y no ha habido tiempo suficiente para que surjan otros acordes con las nuevas necesidades. Como consecuencia de ello, se ha producido una situación de competencia sin regulación, lucha de clases, trabajo rutinario y degradante, entre otros, en el que los participantes no tienen clara cuál es su función social y en la que no hay un límite claro, un conjunto de reglas que definan qué es lo legítimo y lo justo (López Fernández, 2009: 134).

¿Cómo la división del trabajo favorece una mayor justicia social?

Para Durkheim, el pleno desarrollo de la división del trabajo exige que las distintas ocupaciones sean desempeñadas por las personas según su

mérito y no según coacciones externas o privilegios de la herencia. Según nuestro autor, una estrecha **relación** entre los **méritos** de cada uno y su **condición social** hace a una sociedad más justa y a la desigualdad, más tolerable. Para Durkheim, la adecuación entre méritos y condición social desembocaría en la desaparición de las clases sociales y, por tanto, del conflicto entre estas.

Por tanto, Durkheim reconoce la existencia de un conflicto de clases entre el capital y el trabajo asalariado, así como que el conflicto ha acompañado a la división del trabajo durante la industrialización, pero no admite que sea consecuencia directa de la división del trabajo, sino de una aplicación moralmente inadecuada (puesto que es inmoral que los méritos no se acompañen de una condición social ad hoc).

¿Quiénes pueden ayudar a la regulación moral?

La regulación moral de la caótica actividad económica pueden hacerla las **asociaciones ocupacionales**.

Durkheim entiende que las corporaciones u organizaciones profesionales constituyen una forma de defensa de la sociedad ante el efecto corrosivo del mercado sobre las instituciones tradicionales de solidaridad, sobre los lazos y vínculos sociales (Martín Artiles, 2003: 161).

Las asociaciones ocupacionales pueden constituir cuerpos intermedios entre el individuo y el Estado. Ellas tienen:

la capacidad institucional para administrar la práctica de sus miembros sobre la base de códigos de conducta y establecer responsabilidades ante la comunidad, prácticas que no se dan en la industria ni en el comercio donde cada uno defiende sus intereses individuales (Finkel, 1994: 22).

La función que Durkheim atribuye a las asociaciones profesionales no puede ser desempeñada según él por las organizaciones de clase, esto es por los sindicatos y los patronos. Su carácter privado y particular impide que sean una fuerza integradora y generadora de solidaridad. Muy al contrario, sirven para subrayar las diferencias entre propietarios y administradores por un lado y asalariados por otro. Los convenios a los que llegan sólo representan el estado respectivo de las fuerzas de cada uno en una situación de desigualdad (Köhler y Martín, 2005: 95)¹².

¹² Martín Artiles (2003: 162) sin embargo, afirma que de la obra de Durkheim se deriva una interpretación del sindicalismo como una institución con valores éticos y morales, que ha tenido una singular influencia en el movimiento socialista y en el movimiento cristiano.

Cuestiones para la reflexión

- 1.- ¿Por qué mantiene Durkheim que la división del trabajo llevará a una sociedad más justa?
- 2.- ¿Está Durkheim a favor o en contra de las organizaciones de trabajadores?

3

LAS RELACIONES LABORALES EN EL PENSAMIENTO DE KARL MARX

- 1.- La visión marxista del hombre y el trabajo.
- 2.- La interpretación de Marx sobre la división del trabajo.
- 3.- La explotación del trabajador en el sistema capitalista.
- 4.- La alienación del trabajador en el sistema capitalista.
- 5.- Otras aportaciones de Marx a las relaciones laborales.

CONTEXTUALIZACIÓN DEL AUTOR Y SU OBRA

Datos relevantes del autor:

Karl Marx nació en 1818 en Prusia en una familia de clase media. Después de doctorarse en filosofía en 1841 por la Universidad de Berlín empezó a escribir en un periódico liberal radical del que pronto se convirtió en editor jefe y que el gobierno prusiano se apresuró a cerrar. Se casó en 1843 y se trasladó a París buscando un clima más liberal. Conoció a Friedrich Engels que fue su amigo, colaborador y benefactor el resto de su vida. Engels era un socialista que criticaba las condiciones de la clase trabajadora. Gran parte de la compasión que sintió Marx por la miseria de la clase trabajadora procedía de su relación con Engels y sus ideas.

A petición del gobierno prusiano, Marx fue expulsado de Francia en 1845, trasladándose entonces a Bruselas. Su radicalismo fue en aumento. Se convirtió en miembro activo del movimiento revolucionario internacional y de la Liga comunista, para quien escribió, junto con Engels y a petición de aquella *El manifiesto comunista*.

En 1849 abandonó Bruselas y se instaló en Londres. Comenzó aquí una etapa centrada en el estudio disciplinado del funcionamiento del sistema capitalista, apartándose de la actividad revolucionaria. En 1852 comenzó los estudios que luego se plasmarían en *El capital*. En 1863 Marx regresó a la actividad política, ingresando y liderando la Internacional (movimiento internacional de trabajadores). En 1867 sale a la luz el primer libro de *El Capital*.

Murió en 1883. Sus últimos años fue un rosario de contratiempos y desgracias: en 1876 se desintegró la Internacional; varios movimientos

revolucionarios fracasaron; en 1881 murió su mujer y en 1882, su hija. Tras la muerte de Marx se publicaría el segundo y el tercer libro de *El Capital*.

En palabras de Ritzer (2007a: 186):

Marx era un humanista al que hería profundamente el sufrimiento humano. Su humanismo le llevó a predicar la revolución para destruir ese sistema económico que explotaba a la inmensa mayoría de la gente, la creación de una sociedad socialista más humana que la capitalista. Aunque defendió la revolución, Marx no creía que ese cambio implica forzosamente un derramamiento de sangre. La transición al socialismo podía realizarse pacíficamente y, teniendo en cuenta la orientación humanitaria de Marx, así hubiera querido que se realizase.

Contextualización teórica de su obra:

Estuvo en contacto con pensadores sociales de su época como Saint Simon y Auguste Comte y recogió varios aspectos de la obra de Adam Smith. Pero, quien más profundamente influyó en él fue Hegel con sus ideas sobre el materialismo.

Obras de referencia:

El manifiesto comunista (1848). Esta obra es muy conocida por sus lemas políticos como el de “Trabajadores del mundo, uníos”.

Las líneas fundamentales de la crítica de la economía política (1859).

El Capital (1867, 1885 y 1894).

Conceptos de interés:

Comunismo, fuerzas productivas, relaciones de producción, clase social, trabajo y fuerza de trabajo, capital, plusvalor, plusproducto, división social del trabajo y división del trabajo en la manufactura, alienación, potencial humano, cosificación, reificación,...

Objeto de estudio:

El capitalismo como sistema integral de reproducción social y no como un simple modo de producción de bienes y servicios.

1.- LA VISIÓN MARXISTA DEL HOMBRE Y EL TRABAJO

Marx ve al hombre como un “**ser de necesidades**”: necesidades de nutrición, vestido, cobijo y de comodidad. Para poder satisfacer sus necesidades el hombre tiene que producir, por eso la producción (de bienes necesarios para la satisfacción) constituye la actividad principal del hombre y la base de toda vida social.

La **producción de bienes** está condicionada por las fuerzas productivas. Las **fuerzas productivas** son las riquezas naturales, el conjunto

de conocimientos y técnicas utilizados en la producción y los modos de organización del trabajo. Las fuerzas productivas son muy distintas en unas sociedades u otras y han evolucionado con el paso del tiempo, gracias al progreso científico y tecnológico. A un determinado estado de desarrollo de las fuerzas productivas le corresponde un tipo concreto de relaciones de producción (Rocher, 1990: 208).

Las **relaciones sociales de producción** son aquellas que se establecen entre los hombre con el objetivo de producir. Todos los sistemas productivos vienen acompañados de unas relaciones de producción.

De aquí parte una de las críticas más notables que hace Marx a la economía política y utilitarismo en general. El concepto de «individuo aislado» es una construcción de la filosofía individualista burguesa, y sirve para encubrir el carácter social que la producción siempre manifiesta (Giddens, 1994: 4).

Para Marx, las relaciones de producción se establecen entre propietarios de las fuerzas productivas y no propietarios. Propietarios y no propietarios tienen intereses contrapuestos, lo que da lugar a relaciones contradictorias y conflictivas entre ellos. Cuando las relaciones de producción entrañan un alto grado de división del trabajo se alcanza consecuentemente un aumento de la productividad y una importante acumulación de producción excedente. Si el excedente se queda en mano de un grupo minoritario, éste se coloca en una relación de explotación respecto al resto. Surge así una **clase social** explotadora y una explotada.

Decíamos que la producción de bienes venía condicionada por las fuerzas de producción y que estas a su vez se relacionaban con las relaciones sociales de producción. Pues bien, además de eso hay que señalar que el nivel de desarrollo de las fuerzas productivas y el de las relaciones de producción dan lugar a **modos de producción** específicos. Marx identificó cuatro modos de producción a lo largo de la historia: el primitivo, el esclavista, el feudal y el capitalista. El sistema de producción capitalista contrastaría radicalmente con los anteriores por orientarse a la producción de bienes y servicios para venderlos a una amplia gama de consumidores y donde existe una clase dominante que posee el capital (fábricas, maquinaria y dinero) y una clase obligada a buscar los empleos que proporcionan el capital. Por eso, el capitalismo es un sistema de producción que establece unas relaciones conflictivas que cristalizan en la lucha de clases, clases que el propio capitalismo genera.

Respecto a la evolución de las fuerzas productivas y de las relaciones de producción hay que advertir que no tiene por qué realizarse a un mismo ritmo. Mientras que las fuerzas productivas experimentan un desarrollo permanente debido a los continuos avances científicos y tecnológicos, las relaciones de producción cambian de forma mucho más lenta. Este distinto ritmo de evolución, es, en palabras de M. Harnecker (1975: 167) un freno para el avance permanente y natural de las fuerzas productivas.

¿Qué es el trabajo para Marx?

Para Marx,

el trabajo constituye una expresión de las capacidades distintivas de las personas. De hecho, el trabajo no se limita a las actividades económicas, sino que entraña todas las actividades productivas que requieren las capacidades creativas del actor. A su vez, el trabajo también facilita un mayor desarrollo de las capacidades y las necesidades de las personas (Ritzer, 2007a: 199).

Marx habla de **actividad, trabajo y creatividad**. No hizo una distinción clara entre estos tres términos y frecuentemente utilizaba “trabajo” para referirse a los otros conceptos, aunque cada uno de ellos subraya un aspecto diferente de la relación de las personas con la naturaleza.

La actividad hace referencia al movimiento implicado en los esfuerzos deliberados; el trabajo, al proceso de producción material; y la creatividad, a la capacidad de las personas para hacer productos únicos (Ollman, 1976: 102).

Marx pensaba que el trabajo en la sociedad capitalista solía estar separado de la actividad y la creatividad y que en lugar de constituir un fin en sí, una expresión de las capacidades humanas, se reducía a un medio para alcanzar un fin: ganar dinero (Ritzer, 2007a: 200). Por eso proponía otro sistema productivo, al que denominó **comunismo**, en el que la capacidad creativa de los seres humanos estuviera ligada a la actividad y el trabajo. En este sistema, las personas trabajarían conjunta y democráticamente, visualizarían, planearían y harían el trabajo para alcanzar metas que ellos mismos habrían fijado por medios que ellos mismos habrían determinado (Ritzer, 2007a: 199).

¿Por qué una sociedad desarrolla un sistema de producción, el capitalismo, que distorsiona la naturaleza esencial de las personas?

Si para Marx, el sistema de producción capitalista distorsiona la naturaleza esencial de las personas, es decir, las deshumaniza, cabe preguntarse ¿por qué el hombre desarrolla un modelo que va en contra de su propia naturaleza? La respuesta está en la idea de consecuencias imprevistas de nuestras acciones.

La intención de la gente que defiende el capitalismo no es crear una estructura que distorsione la naturaleza humana, aunque ese sea su resultado.

Por ejemplo, los capitalistas creen que sus acciones promueven sus intereses, así como los intereses del sistema capitalista en su conjunto.

Pero como Marx pensaba, muchas de sus acciones creaban las condiciones para el colapso final del sistema. Por poner un ejemplo, los capitalistas creen que extraer del trabajador la última pizca de productividad va en su propio interés y en el del sistema. Aunque a corto plazo esta extracción produce grandes beneficios, a largo plazo, para Marx, crea la clase que destruirá finalmente el sistema capitalista: el proletariado (Ritzer, 2007a: 201).

¿Por qué los trabajadores no intentan cambiar un sistema que les perjudica?

Aun cuando el capitalismo sea una consecuencia imprevista, teniendo en cuenta que según Marx, va en contra de la propia naturaleza del ser humano cabe preguntarse por qué las personas que son perjudicadas por este sistema no intentan cambiarlo. La respuesta está en la forma en la que se presenta el capital y, por tanto, cómo es visto por los trabajadores. Marx pensaba que el poder del capital aparecía como “un poder otorgado por la Naturaleza”. Así las personas tendían a reificar el capital al creer que, por naturaleza, el sistema capitalista era externo a ellas.

Lo curioso es que aunque el capital está en manos de la burguesía que lo utiliza en su propio beneficio, son en última instancia los trabajadores los responsables de su creación. Los trabajadores son explotados por un sistema, pero olvidando que ellos lo producen mediante su trabajo, no se percataban de que puede cambiarlo (Ritzer, 2007a: 210).

Todas las clases dominantes, en cualquier sistema productivo, intenta imponer la ideología que legitima su posición de dominio. La clase dominante tienen un modo de percibir y concebir la sociedad de acuerdo con el lugar que ocupa en ella. Conforme a esa forma de percibir y concebir la sociedad, organiza y sostiene una estructura jurídica y política (Rocher, 1990: 210).

2.- LA INTERPRETACIÓN DE MARX SOBRE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

Aunque autores anteriores a Marx (como Herbert Spencer, Adam Smith o Emile Durkheim) habían tratado el tema de la división del trabajo, Marx viene a realizar el análisis más acabado de la evolución histórica de la división del trabajo capitalista (Finkel, 1996: 17).

Marx y Engels encontraron los orígenes de la división del trabajo moderna en la familia antigua, “donde la mujer y los hijos son los esclavos del marido” (1845/1970: 52). Aunque Marx criticaba obviamente estas formas antiguas de división del trabajo, criticaba aún más la forma particularmente perniciosa que adoptaba bajo el capitalismo (Ritzer, 2007a: 212).

Marx diferencia entre la **división del trabajo en la sociedad** en general y la **división del trabajo en la manufactura** como forma específica del dominio capitalista (Köhler y Martín, 2005: 72). La división del trabajo en la manufactura proviene de la “descomposición de un *oficio* manual en las *diversas operaciones* parciales que lo integran” (Marx, 2011). La división del trabajo dentro de la sociedad consiste en la adscripción de los individuos a determinadas órbitas profesionales. Surge a partir de la **división natural del trabajo**, basada en las diferencias de edades y de sexo, es decir, en causas puramente *fisiológicas*. Se desarrolla a partir del

intercambio de productos en aquellos puntos en que entran en contacto diversas familias, tribus y comunidades, pues en los orígenes de la civilización no son los individuos los que tratan, sino las familias, las tribus, etc. Diversas comunidades descubren en la *naturaleza circundante* diversos medios de producción y diversos medios de sustento. Por tanto, su modo de producir, su modo de vivir y sus productos varían (Marx, 2011).

La preocupación que Marx manifiesta sobre la división del trabajo gira en torno a la

distinción entre los propietarios de los medios de producción y los que se ven obligados a vender su fuerza de trabajo a los propietarios para vivir. En particular, a Marx le interesaba la tendencia estructural por la cual las personas se ven obligadas a especializarse en tareas cada vez más específicas. Esta especialización impedía que los actores se realizaran y expresaran su potencial humano (Ritzer, 2007a).

¿Qué perjuicios tiene la división del trabajo en el sistema capitalista?

Marx desarrolló una serie de críticas a la división del trabajo en el sistema capitalista (Venable, 1945) que exponemos a continuación.

Primera, la división del trabajo separa artificialmente al individuo del conjunto de la comunidad. En efecto, las personas se preocupan casi únicamente por su bienestar e ignoran o incluso luchan en contra del interés del conjunto de la comunidad.

Segunda, el proceso laboral se rompe hasta el punto de que se separan funciones que idealmente deberían estar integradas. Por ejemplo, las funciones intelectuales están separadas de las manuales; lo mismo ocurre con el trabajo y el ocio, y el acto de la producción radicalmente separado del acto del consumo.

Tercera, las capacidades del individuo se reducen a una simple herramienta más en el proceso de producción.

Cuarta, cada persona hace sólo una mínima contribución al resultado del producto final.

Quinta, como consecuencia de las anteriores, los trabajadores como clase pierden el control sobre todas las cosas que producen, así como sobre su mercado. El trabajador queda disociado de ese producto y de todo lo que suceda con él después.

Finalmente, la especialización estricta influye en el hombre en el sentido de que “le atonta, le deshumaniza, le reduce a un mero fragmento de hombre, a un monstruo tullido, a un apéndice de una máquina” (Venable, 1945: 124)

Estas críticas a la estructura de la división del trabajo llevaron inevitablemente a Marx a la conclusión política de que debía crearse una sociedad en la que las personas no se especializaran de manera tan estricta (Ritzer, 2007a: 212 y 213).

3.- LA EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL SISTEMA CAPITALISTA

¿Cuál es la diferencia entre trabajo y fuerza de trabajo?

Marx distingue entre fuerza de trabajo y trabajo. La idea de **fuerza de trabajo** supone considerar la voluntad y la subjetividad del hombre. La idea de trabajo se asocia a trabajo efectivo y rendimiento, al producto de su labor. El capital convierte la fuerza de trabajo (disposición) en trabajo (rendimiento) a través de una disciplina laboral y una organización del trabajo (Martín Artiles, 2003: 162).

¿Qué se compra y vende, el trabajo o la fuerza de trabajo?

Lo que el obrero vende al capitalista no es su trabajo, sino su fuerza de trabajo. Así que lo que el capitalista compra es la fuerza laboral en potencia de individuos vivos por un tiempo determinado. En el acto de compra venta se especifican tareas, lugar de trabajo, jornada y salario, pero no se concretan número de tareas, operaciones, calidad, forma o intensidad. Para Marx, la única mercancía capaz de añadir valor al producto es la fuerza de trabajo del obrero. El hecho de que sea la fuerza de trabajo lo que se compra y vende contrasta con la suposición de los economistas neoclásicos que entienden que la mercancía es el trabajo como factor de producción (Köhler y Martín, 2005: 75 y 76).

Trabajo y fuerza de trabajo no tienen, como veremos más adelante, el mismo valor en el sistema capitalista.

¿Es el mercado de trabajo un mercado como otro cualquiera?

En el mercado de trabajo, la mercancía que se intercambia es la fuerza de trabajo, pero esta es inseparable de su portador y su empleo depende de la disposición del trabajador a trabajar¹³. Esta particularidad de la mercancía marca la diferencia entre el mercado laboral y otros mercados de bienes y servicios. En el mercado de cualquier bien o servicio, con el acto de compra-venta todos los derechos dispositivos pasan al comprador. En el mercado de trabajo, el vendedor siempre mantiene durante todo el proceso de consumación de la mercancía una parte de disposición sobre su fuerza laboral vendida (Köhler y Martín, 2005: 76). El capitalista no puede comprar para siempre y sin límites la fuerza de trabajo de un hombre, excepto en condiciones de esclavitud. Para Marx, el capitalismo era un nuevo tipo de esclavitud. Los obreros habían sido desposeídos de todo lo que antes tenían y sólo disponían de su fuerza de trabajo que ahora tenían que vender para ganarse la vida a aquellos que poseían los instrumentos de producción (Warner, 1990: 81).

La fuerza de trabajo no es una máquina que se pueda poner en funcionamiento de manera absolutamente predeterminada o exacta por mucho que las técnicas de control y organización de trabajo lo intenten (Köhler y Martín, 2005:76 y 77).

¿Cómo se determina el valor de la fuerza de trabajo?

Una consecuencia de la especificidad de la fuerza laboral consiste en la indeterminación de su precio. El coste de la fuerza de trabajo depende de **factores histórico-culturales** y es el resultado precario y provisional de la **relación de fuerzas, de la lucha de clases** (Köhler y Martín, 2005: 77)¹⁴.

El capitalista compra al trabajador su fuerza de trabajo durante un determinado tiempo. La cantidad de trabajo se mide habitualmente en horas. Sin embargo, no todas las personas producen lo mismo en el mismo periodo de tiempo. Su rendimiento depende de la edad, experiencia, habilidad, destreza, forma de organizarse, etc. Tampoco todos los trabajos, aunque se lleven a cabo en un número de horas similares, son iguales. Los trabajos cualificados añaden valor al producto. Si el trabajo cualificado y el no cualificado se abonasen de la misma manera, las personas no tendrían motivación para mejorar su cualificación. Marx identifica una categoría de trabajo medio, que no

¹³ La dirección empresarial, toda la ciencia del management en términos modernos, consiste en movilizar la fuerza laboral, en convertir potencia de trabajo en trabajo efectivo (Köhler y Martín, 2005:77).

¹⁴ Para Marx, la lucha sindical como intervención colectiva en la determinación salarial no es una desviación de las reglas naturales del mercado, como piensan los autores neoliberales, sino forma parte de la "ley del salario", de la determinación del precio del la fuerza de trabajo en un mercado socialmente regulado (Köhler y Martín, 2005:77).

requiere capacitación extra respecto al nivel educativo medio de la población trabajadora y una categoría de trabajo complejo.

¿Qué es el plusproducto y el plusvalor?

La diferencia entre el trabajo y la fuerza de trabajo permite a Marx localizar el fundamento de las relaciones laborales capitalistas y su conflictividad inherente de forma exacta: la desigualdad en el intercambio que realizan capitalistas y trabajadores. La cantidad de trabajo que realiza el obrero en la jornada laboral es superior al valor de su fuerza de trabajo. Es decir, los trabajadores producen un **plusproducto** que no les es retribuido. Esto explica cómo se producen la plusvalía y la ganancia capitalista. La **plusvalía** es la diferencia entre el valor del producto y los elementos invertidos para su producción. Para Marx, la cantidad de plusvalía de la que se apropia el capitalista es la expresión exacta del **grado de explotación** de la fuerza de trabajo o el trabajador.

Esto nos sugiere una de las metáforas más expresivas de Marx. “el capital es trabajo muerto que, como un vampiro, sólo puede vivir chupando trabajo; cuanto más trabajo chupa, más vive” (Ritzer, 2007a).

¿Qué hacen los capitalistas con el plusvalor?

Una parte de los excedentes que suponen el plusvalor pueden servir para **pagar** cosas tales como los **intereses** del bajo o una **renta** a los terratenientes. Pero la parte más importante, **la ganancia**, es de libre disposición del capitalista. La puede utilizar bien para su consumo privado, pero también la puede utilizar para reinvertirla en la empresa, fomentando la expansión del capitalismo.

El deseo de mayores ganancias y de mayor plusvalor para la expansión empuja al capitalismo a cumplir lo que Marx denominó la ley general de la acumulación capitalista. Los capitalistas persiguen explotar a los trabajadores al máximo posible (Ritzer, 2007a: 219).

¿Cómo los capitalistas pueden aumentar el plusvalor?

Los capitalistas pueden aumentar el plusvalor a través de tres fórmulas:

- a) La prolongación de la jornada de trabajo. Si el plusvalor que obtiene un capitalista por cada hora de trabajo de un obrero son 2 monedas, aumentando el número de horas que trabaja el obrero, aumenta el plusvalor. Así, si el empleado pasase de ocho a diez horas, el capitalista aumentaría de 16 a 20 monedas su ganancia. Esta forma de aumentar el plusvalor tienen sus límites físicos y culturales.

- b) La intensificación del ritmo de trabajo. Volviendo al caso anterior, si los obreros trabajan más deprisa, el plusvalor por cada hora de trabajo podría aumentar de dos a dos con cinco monedas, lo que haría que en cada jornada de ocho horas se lograra un incremento del plusvalor 16 a 20 monedas. Esta opción también está limitada por la resistencia del trabajador.
- c) La mejora del rendimiento del trabajo como consecuencia del crecimiento de la capacidad productiva a través de innovaciones en los instrumentos o los métodos de trabajo (Finkel, 1996: 18). Por ejemplo, manteniendo la jornada y el ritmo, nueva maquinaria puede aumentar la producción o reducir las cualificaciones de los trabajadores y pagar menor salario.

Los cálculos que hace Marx para determinar estas tres formas de aumentar el plusvalor se basan siempre en un aumento de la producción, pero hay que recordar que el mismo hecho de aumentar la producción puede hacer caer los precios de la mercancía y que, en ese caso, ninguna de las tres estrategias serviría para mejorar la ganancia, aunque en las dos primeras hubieran deteriorado las condiciones de trabajo del obrero.

4.- LA ALIENACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL SISTEMA CAPITALISTA

La alienación es el «proceso mediante el cual el individuo o una colectividad transforman su conciencia hasta hacerla contradictoria con lo que debía esperarse de su condición» (RAE, 2012). En sus primeras obras, Marx denominó alienación a las distorsiones que causaba la estructura de la sociedad capitalista en la naturaleza humana, encontrando que el trabajo propio de la producción capitalista era un obstáculo al desarrollo del ser humano en todo aquello que le es propio. “El trabajo, lejos de permitir esta autorrealización, mutila todas las facultades humanas y no permite su satisfacción, y ello vale, tanto para el obrero como para el que compra su fuerza de trabajo, es decir, afecta a todas las capas sociales” (Finkel, 1996: 19). En su obra posterior evita este término altamente filosófico, pero sigue usando el concepto que continúa siendo una de sus principales preocupaciones (Ritzer, 2007a: 202).

Marx centró su trabajo en analizar las estructuras sociales del capitalismo que causan la alienación e identificó cuatro formas a través de las cuales el trabajador estaba alienado:

- a) El trabajador está alienado de su **actividad productiva**. El capitalista y el trabajador se creen que el pago del salario determine que la actividad productiva pertenece al capitalista y que, por tanto, tiene poder para determinar qué hacer con ella. Para Marx, la actividad productiva en el capitalismo se reduce a un aburrido e idiotizante medio de cumplir el objetivo prioritario del asalariado: ganar dinero para sobrevivir.

b) El trabajador está alienado respecto al resultado de su trabajo, el producto. El producto de su trabajo no pertenece a los trabajadores y no pueden utilizarlo para satisfacer sus necesidades primarias.

El producto, como el proceso de producción, pertenece a los capitalistas, que pueden usarlo como deseen. Esto suele significar que lo venden para obtener beneficio. Los trabajadores no sólo no ejercen control alguno sobre el producto, sino que, en la mayoría de los casos, tampoco tienen una percepción correcta de lo que producen. Suelen realizar tareas muy especializadas, a resultas de lo cual apenas perciben el papel que juegan en el proceso productivo (Ritzer, 2007a: 203).

c) El trabajador está alienado de sus **compañeros de trabajo** a través de la soledad o la competencia. Marx piensa que las personas necesitan y desean trabajar en colaboración pero que el capitalismo destruye esa posibilidad.

Aun cuando los trabajadores de una cadena de montaje, por ejemplo sean íntimos amigos, la naturaleza de la tecnología produce una profunda sensación de soledad. [...] los trabajadores suelen verse obligados a competir abiertamente, y a veces se producen enfrentamientos entre ellos. Con el fin de extraer la máxima productividad y evitar el desarrollo de relaciones cooperativas, el capitalista enfrenta a los trabajadores entre sí para detectar cuál de ellos produce más, trabaja más rápidamente y agrada más al jefe. A los que ganan se les da alguna recompensa extrasalarial; a los que pierden se les despiden. En cualquier caso se genera una hostilidad considerable entre los compañeros de trabajo. A los capitalistas les conviene ese enfrentamiento porque de ese modo evitan ser ellos mismos blanco de la hostilidad obrera. En el capitalismo, la soledad y la hostilidad entre las personas suele alienar a los trabajadores respecto de sus compañeros (Ritzer, 2007a: 203 y 204).

d) Los trabajadores están alienados de su **propio potencial humano** porque el sistema los reduce a piezas de maquinaria o bestias de carga. Esto es, a realizar tareas que impiden expresar sus capacidades específicamente humanas.

5.- OTRAS APORTACIONES DE MARX A LA TEORÍA DE LAS RELACIONES LABORALES

El conflicto permanente e inherente entre capital y trabajo

Marx piensa que el conflicto entre empresariado y trabajadores es **inevitable y permanente** en el capitalismo. Los trabajadores están interesados en defender su autonomía, en controlar su fuerza laboral, en su integridad física, su cualificación, etc. El empresariado, por su parte, busca la máxima utilización y apropiación de la mano de obra comprada. El resultado de la lucha

de intereses tendrá que ver con la relación de fuerzas de las partes. El conflicto deviene de un diseño del sistema que enfrenta los intereses de unos y de otros y, no de un problema de relaciones interpersonales. Marx **supera las visiones individualistas** de las relaciones laborales, para evidenciar su carácter colectivo.

Además, el capitalismo es capaz de enfrentar no sólo al capital y al trabajo, sino a los trabajadores entre sí. “La creciente concentración industrial y la complejidad tecnológica del capitalismo producen un ejército de trabajadores desempleados, al que el capitalista puede recurrir, caso de que alguno de sus trabajadores solicite mejor contrato” (Warner, 1990:87), enfrentando a asalariados contra desempleados.

Por su parte, “el capitalista individual se halla sujeto también a los rigores de la competición y sólo podría elevar los salarios a costa de perder en la competición y unirse a las filas del proletariado” (Warner, 1990: 87).

¿Qué papel tienen que tener los sindicatos según Marx?

Marx fue testigo de la aparición de las organizaciones obreras en el capitalismo y supo ver desde el principio, junto con Engels, su importancia. Los sindicatos del momento se forman en torno a un oficio, por lo que la atomización grupal y la preocupación de reivindicaciones inmediatas se anteponían a otros objetivos a largo plazo como la superación del poder de la burguesía en el sistema económico imperante.

En un primer momento, Marx se mostró muy crítico con los sindicatos. Entendía que tenían una orientación eminentemente económica, que se limitaba a reivindicar mejoras salariales y de estatus. Para Marx, los sindicatos de su época no sabían ver y, por tanto, no cuestionaban la raíz de su mal y de las injusticias que padecían: el sistema capitalista y sus mecanismos de explotación, dominio y opresión de la clase trabajadora y, en especial, la propiedad privada. Tenían por tanto una pseudoconciencia de su situación y no una verdadera conciencia.

Para Marx, una verdadera conciencia obrera era aquella que cuestionaba el sistema de opresión y se manifestaría en primer lugar en un sentimiento solidario y unitario de los trabajadores que trascendería las fronteras nacionales; y, en segundo lugar, en la constitución de un partido de clase trabajadora capaz de ejercer la función política y conquistar el poder.

La forma de superar el estado de pseudoconciencia y alcanzar una verdadera conciencia era la reflexión, el análisis y el estudio de la situación real y concreta del sistema económico capitalista (Urquijo, 2004: 36). Es en las épocas de estabilidad política, cuando la revolución avanza a paso de tortuga, cuando

el movimiento obrero debe tratar de desarrollar en los trabajadores su conciencia de clase, así como su potencial y capacidad conflictiva, a través de los sindicatos; mientras que en los momentos históricos, coyunturales, de crisis o problemas sociales, propicios a los cambios revolucionarios y que condensan años de historia, se debe encauzar ese poderío, ya constituido, hacia la meta final de la clase trabajadora, llevándola a la conquista del poder, para asumir la tarea política de la transformación de la sociedad (Urquijo, 2004: 36)

Es indudable el valor que para Marx tiene el sindicalismo como centro de formación. Pero, también le asigna un papel relevante como lugar de organización, desde donde se pueden coordinar los esfuerzos de la clase trabajadora.

Como para Marx, lo prioritario es la superación del sistema capitalista, entiende que el sindicalismo tiene que estar supeditado a este objetivo último.

La sociedad que quiere Marx

Marx es un teórico de la revolución. Estaba convencido de la necesidad de una ruptura radical con la sociedad del momento y creía que el cambio radical se produce siempre mediante la lucha (Warner, 1990: 78). Marx quería superar las desigualdades y divisiones de la sociedad de sus días y establecer una verdadera comunidad: “en lugar de la vieja sociedad burguesa, con sus clases y antagonismos de clases, tendremos una asociación, en la que el libre desarrollo de cada cual es la condición para el libre desarrollo de todos (1848: 31, citado por Warner). “Marx esbozó un programa para la creación de tal comunidad, concentrándose no en la supresión de las divisiones a través de reformas constitucionales, sino utilizando los mismos antagonismos de la sociedad burguesa para provocar su caída. Con tal propósito, Marx dirigió su mirada al proletariado a quien veía no sólo como las víctimas del capitalismo sino también como los agentes de su transformación. Marx sostuvo que el proletariado desarrollaría con el tiempo tanto la voluntad como la capacidad de originar una revolución social (Warner, 1990: 80 y 81)

La forma de acabar con el sistema injusto era abolir el poder de esos pocos para regir, mandar, subdividir y gozar los frutos del trabajo de los obreros. Tal transformación requería la abolición del sistema de propiedad privada de los medios de producción y saltar más allá de los limitados derechos burgueses propuestos por la revolución francesa al dominio de los derechos universales del comunismo (Warner, 1990: 81).

Cuestiones para la reflexión

- 1.- ¿En qué coinciden Smith, Durkheim y Marx respecto a la división del trabajo?
- 2.- ¿En qué se diferencian?
- 3.- Después de una lectura del pensamiento marxista, más allá de la idea de que el hombre es un ser de necesidades ¿Cómo ve Marx al hombre? ¿Qué implicación tiene su visión del hombre en el conjunto de su pensamiento?
- 4.- ¿Cuáles son las mayores aportaciones de Marx a las relaciones laborales?

4

MAX WEBER Y LA EXTENSIÓN DEL PRINCIPIO DE RACIONALIDAD

- 1.- El principio de racionalidad.
- 2.- El capitalismo y la organización capitalista del trabajo.
- 3.- Los sistemas de dominación y de administración.

CONTEXTUALIZACIÓN DEL AUTOR Y SU OBRA

Datos relevantes del autor:

Max Weber nació en Alemania en 1864 en el seno de una familia de clase media. Desde niño destacó en los estudios, siendo especialmente precoz en alcanzar la madurez intelectual (con 13 años escribió un ensayo sobre la historia de Alemania). Estudió derecho primero en la Universidad de Heidelberg y después en la Universidad de Berlín. Ahí se doctoró y empezó a interesarse por la economía, la historia y la sociología. El extraordinario dominio de todos estos campos de conocimiento hace que a Max Weber no se le pueda definir sólo como un sociólogo, un historiador, un jurista o un economista.

Siguiendo los pasos de su padre se interesó por la política, siendo miembro de una asociación de economistas alemanes que consideraban que su aportación debía encaminarse a la solución de los problemas sociales de la época. En 1893 se casó con una prima lejana, Marianne Schnitger, que después se convertiría en una feminista muy activa y relevante escritora.

En 1894 Weber comenzó su carrera como profesor de Universidad. Weber no fue un hombre feliz. Sus padres mantenían grandes diferencias de intereses que llevaban a grandes tensiones en el hogar. A la muerte de su padre, con el que no se llevaba bien, comenzó a sufrir importantes problemas psicológicos que lo llevaron en 1899 a retirarse temporalmente del trabajo y en 1903 a abandonar su puesto en la Universidad. No obstante, su retirada de la docencia no hizo que Weber abandonara el trabajo y en 1904 publicó la que sería su obra más famosa *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*.

Entre 1915 y 1916 fue consultor del Tratado de Versalles y participó en la elaboración de la Constitución de Weimar. En 1918 volvió al mundo universitario. Murió en 1920. Es considerado como uno de los padres fundadores de la Sociología aunque nunca desempeñó una cátedra de esta

disciplina. Tras su muerte, muchos de sus trabajos fueron reunidos, revisados y publicados, gracias a la labor de su esposa Marianne.

Contextualización teórica de su obra:

La obra de Weber es superlativamente extensa, compleja y fructífera. Son tantos los autores y corrientes que han bebido de ella que se escapa del objetivo de este documento detallarlos. Comentaremos tan solo que se hallaba alejado metodológicamente de Emile Durkheim, al declararse antipositivista¹⁵ y que mantenía importantes diferencias con Karl Marx, manifestándose contrario a la realidad elaborada por el marxismo. Es considerado el antecesor del análisis estructural funcional.

Obras de referencia:

La ética protestante y el espíritu del capitalismo (1904)
Economía y sociedad (1920)

Conceptos de interés:

Dominio, autoridad, tipo ideal, burocracia, espíritu del capitalismo.

Objeto de estudio:

La aplicación del principio racionalización en las sociedades occidentales a diversas áreas sociales como el Estado, la economía y la organización del trabajo.

1.- EL PRINCIPIO DE RACIONALIDAD

Al igual que en el caso de los autores vistos hasta el momento, Smith, Durkheim o Marx, Max Weber tiene una gran obra que no gira estrictamente alrededor de las relaciones laborales. No puede decirse, por tanto, que este tema ocupe una parte central de su teoría. Sin embargo, su obra tiene un gran interés por cuanto sirve de marco teórico para el análisis de la sociedad industrial, aportando conceptos y categorías de análisis que forman parte ya del acervo sociológico.

Weber describe la **tendencia a la racionalidad** de las sociedades industriales occidentales y cómo esta tendencia se introduce en los diversos ámbitos de la vida y se expresa de manera especialmente significativa en el

¹⁵ Aunque siempre defendió una investigación empírica y una fundamentación histórica, entendía que la Sociología debía encargarse de la comprensión e interpretación de la acción social. Por acción social se entiende «Toda acción humana llevada a cabo en un medio, orientada cultural, social e incluso psíquicamente, dotada de significado, lo que la hace comunicativa, y con la que se trata de ejercer alguna influencia en otro u otros, que a su vez influyen en esa misma acción al tenerseles en cuenta. Toda interacción entre dos personas es acción social» (Ávila Francés, 2004: 17).

Estado burocrático moderno, la empresa y la organización del trabajo capitalistas.

En nuestros tiempos, cuando coloquialmente calificamos a un proceso como burocrático lo hacemos para referirnos a él de forma peyorativa. La idea negativa que tenemos de la burocracia puede hacernos pensar que la descripción de unas relaciones laborales como burocráticas también tiene un sentido negativo. A lo largo de las siguientes páginas veremos cómo, a pesar de la mala prensa que pueda tener hoy en día la burocratización, esta tiene muchas ventajas, así como que en su momento supuso un cambio importantísimo en la forma de hacer las cosas en las sociedades industriales occidentales. También veremos que, pese a sus muchos aspectos positivos, tiene sus peligros. Weber fue el primero en estudiar la burocracia y en reconocer todos sus aspectos positivos y en alertar sobre los negativos.

En el pensamiento weberiano, las relaciones laborales no sólo están marcadas por la burocratización, sino por el tipo concreto de sociedad capitalista en el que tienen lugar. El desarrollo de la economía capitalista racional en el mundo occidental será otro gran tema de estudio de nuestro autor que le permitirá interpretar el trabajo desde una perspectiva más amplia: la lógica capitalista.

A continuación, profundizaremos en el pensamiento weberiano a fin de comprender el alcance y las consecuencias de su descripción de las relaciones laborales.

¿Qué es para Weber la racionalidad?

El concepto de racionalidad es clave en el pensamiento de Weber. A él recurre de manera reiterativa para explicar muchos aspectos de la sociedad industrial occidental (Sarriés, 1993: 49). Sin embargo, Weber no presenta una teoría global de la racionalización, manejando el término de manera compleja y otorgándole diversos significados (Ritzer 2007a: 274-277). Wellmer (1994) ha identificado tres sentidos con los que Weber usó el término:

- a) Racionalidad deliberada: implica la elección de los medios más eficaces para alcanzar unos objetivos predeterminados.
- b) Racionalidad formal: impone un orden coherente y sistemático sobre diferentes situaciones, creencias, experiencias y acciones.
- c) Racionalidad discursiva: está vinculada con la actitud libre de autoengaños y la desacralización del mundo social, principalmente a través del conocimiento científico y la objetividad.

La racionalidad formal implica:

- a) Cálculo y cuantificación: énfasis en aquellos aspectos que se pueden contar y cuantificar.
- b) Predicción: operación del mismo modo en tiempos y lugares distintos.

- c) *Tecnologización*: progresiva reducción hasta el reemplazo de la tecnología humana por la tecnología no humana por ser esta última más eficiente y predecible.
- d) Control: intento de eliminar los elementos que generan incertidumbres.

¿Tiene Weber una idea idealizada de la racionalidad?

No. Weber sigue la idea ilustrada de que la historia del hombre es el camino hacia una mayor racionalidad y, aunque esta idea pueda representar una progresión lineal hacia una utopía, para nuestro autor la racionalidad tiene un significado ambiguo. Weber entiende que el proceso de racionalización **despersonaliza las relaciones**, quita sentido a la comunicación simbólica y somete la vida humana a la lógica impersonal de los sistemas racionalizados, económicos y administrativos. Además, puesto que todo puede investigarse y conocerse científica y racionalmente, ya no es necesario recurrir a la magia ni a la religión para explicar el mundo. De esta forma, el mundo se **desencanta**, lo que puede provocar una **crisis de sentido** de la vida de los hombres.

¿A qué conduce la racionalidad?

Según Weber, la racionalidad conduce a la extensión del capitalismo occidental, a la legalización y a la burocratización. Estas tres cuestiones implican el desarrollo de la empresa y la organización del trabajo capitalista.

2.- EL CAPITALISMO Y LA ORGANIZACIÓN CAPITALISTA DEL TRABAJO

¿Qué es el capitalismo occidental?

Weber distingue dos tipos de capitalismo. Por un lado, existe un capitalismo político basado en la especulación, la utilización de mecanismos económicos y de mercado y la fuerza física ejercida a través de la invasión o la amenaza de ella que tiene como objetivo el rápido enriquecimiento. Empresas y empresarios capitalistas de este tipo ha habido desde tiempos remotos y pueden encontrarse en muchas culturas y pueblos. Por otro lado, existe un capitalismo racional que actúa como moderación racional al impulso irracional por lucrarse. Es este el que crea riqueza y fomenta el desarrollo.

Si bien ambos tipos de capitalismo coexisten en nuestra sociedad, el segundo es propio de Occidente porque en él han concurrido una serie de circunstancias que no se han dado en otros sitios, circunstancias que se derivan de la tendencia a la racionalización y que son:

- a) Un orden social sustentado en un derecho y una administración guiada por reglas formales.

- b) Un avance técnico que permite el cálculo y la previsión (Sarriés, 1993:52).

Pero, además, la expansión del capitalismo se ha visto favorecida por estos otros factores:

- a) Una economía monetaria que facilita el comercio.
- b) La preponderancia otorgada a la propiedad privada.
- c) El papel de Estado moderno como regulador del sistema monetario y controlador de las relaciones comerciales a través de sus fronteras.

¿Cómo es la organización capitalista del trabajo?

En *Historia Económica General*, Weber describe el desarrollo de la economía en Occidente y las formas de trabajo que les han sido propias: desde el feudalismo con una mano de obra atada a la tierra, pasando por la Europa medieval de los artesanos, los gremios, los talleres y la aparición de las fábricas entre los siglos XIV a XVI.

El trabajo en el capitalismo se caracteriza por:

- a) Creciente división y fragmentación del trabajo debido a la tendencia a la racionalización.
- b) Aumento del control del trabajo por parte del capital.
- c) Sometimiento a pautas normativas y burocráticas.
- d) Dominación por la técnica y la organización científica del trabajo (taylorismo).
- e) Organización teniendo en cuenta el cálculo de probabilidades del mercado y no la especulación irracional o política.
- f) Separación entre el trabajo y la economía doméstica por un lado, y el trabajo y la economía en la empresa, por otro.

3.- LOS SISTEMAS DE DOMINACIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN

¿Qué es la legalización?

Habíamos dicho que la racionalidad conduce tanto al capitalismo occidental, como a la legalización y a la burocratización. La **legalización** es la orientación de las relaciones sociales por las normas. Dicho de otro modo, la legalización es el proceso por el cual la conducta humana se delimita y rige por reglas. Esto es lo que Weber denomina el sistema de dominación racional-legal. El sistema de dominación legal-racional tiene como sistema de administración característica, la administración burocrática (Sarriés, 1993: 52).

El lector no familiarizado con el pensamiento weberiano se preguntará ¿qué es el sistema de dominación racional-legal? ¿Por qué la burocracia es la forma de administración propia de este sistema? Para entender esto es necesario explicar la teoría weberiana sobre la dominación.

¿Por qué y cómo las personas se someten al poder?

Esta era una pregunta que se hacía Weber y a la que respondió de la siguiente forma.

La **dominación** o el poder es la probabilidad que tiene una persona o un grupo para imponer su voluntad, aun en contra de la voluntad de los demás. En todas las sociedades hay personas o grupos que detentan el poder. Las personas que detentan el poder tienen que justificar que lo hacen de manera legítima, ya que si los que se ven obligados a obedecer consideran que los que mandan lo hacen de manera ilegítima hay muchas probabilidades de que se revelen contra ellos.

Los términos de poder y autoridad suelen aparecer con frecuencia juntos, pero conviene hacer una aclaración sobre los mismos. Si el poder es la capacidad de influir sobre otras personas, incluso en contra de su voluntad, **la autoridad es el poder que la gente percibe como legítimo en vez de como coercitivo**. En principio, el poder no exige legitimidad. Cuando existe legitimidad, el poder se transforma en autoridad. Sin embargo, aunque la legitimidad no sea un requisito para que ocurra el poder, **la clave de la estabilidad reside en el ejercicio legítimo del poder**. Es por ello, por lo que quien detenta el poder suele poner en marcha mecanismos de legitimación. La conformidad a las leyes, la razón o la justicia son criterios que se utilizan para la legitimación del poder

Weber distingue tres tipos de dominación que se corresponden con tres formas de legitimar el poder.

- a) Dominación **carismática**. Las personas reconocen que quienes mandan poseen unas características excepcionales y superiores que justifican su liderazgo.
- b) Dominación **tradicional**. En este caso, el poder no recae en una persona por sus dotes, sino por una costumbre como puede ser que dicha persona pertenezca a un determinado linaje (puede ser el primogénito o el elegido entre los descendientes, etc.). En este tipo de dominación, el hecho de que las cosas siempre hayan sido de determinada manera (por ejemplo, que una estirpe posea el poder) es razón suficiente para los que obedecen.
- c) Dominación **legal**. El principio que justifica el poder no es las características excepcionales de los que mandan, tampoco la costumbre, sino la norma legal. Quién dicta lo que hay que hacer no es un líder o un soberano, sino la ley que está por encima de quienes puedan asumir circunstancialmente el gobierno. En este sistema de dominación queda claro que el súbdito obedece a las normas, no a voluntades individuales. En las sociedades modernas se impone este tipo de dominación.

Así pues, contestando a la pregunta que nos hacíamos ¿Por qué y cómo las personas se someten al poder? La respuesta es: las personas se someten

al poder, esto es hacen lo que otros quieren, cuando consideran que los que mandan tienen legitimidad para ello¹⁶.

¿Qué consecuencias tiene cada tipo de dominación?

Cada tipo de dominación da lugar a un **tipo o modelo ideal de organización administrativa**. A la dominación carismática le corresponde una organización administrativa inestable e indeterminada. Es inestable e indeterminada porque lo que rige es la voluntad del líder que puede ser voluble y, además, el líder también puede cambiar y con ello, las personas que administran, así como las formas y procedimientos si los hubiera.

La dominación tradicional está acompañada de una organización administrativa bien de tipo patrimonial, bien de tipo feudal en las cuales las personas que desempeñan labores de administración dependen del jefe.

La dominación legal está asociada a la administración burocrática, lo que supone la ordenación de los distintos ámbitos que podemos observar, desde las administraciones públicas a las empresas privadas, a través de normas.

Pero, ¿qué características tiene la administración burocrática? ¿Y que quiere decir Weber cuando habla de tipo ideal? Comenzamos contestando a esta última pregunta.

¿Qué es un tipo ideal o modelo?

Weber considera que hay tres grandes instrumentos metodológicos para estudiar la realidad social: los conceptos, la experimentación racional y la elaboración de tipos ideales. La idea de tipos ideales es una aportación original de Weber que se considera como una de las más importantes en el desarrollo de las ciencias sociales.

Los tipos ideales se construyen acentuando los rasgos esenciales de los fenómenos. Los tipos ideales no tienen por qué encontrarse en la realidad, ya que son construcciones conceptuales. Sin embargo, son sumamente útiles para comprender el mundo y avanzar en la investigación empírica. Hay que advertir, como nos recuerda Finkel (1994: 115), que cuando a un modelo o tipo se le denomina como ideal no significa que sea algo deseable. Se puede describir el tipo ideal de ONG, el tipo ideal de organización terrorista, etc.

¹⁶ Maquiavelo también consideraba que la posesión de la fuerza bruta o el uso potencial o real de la misma podía legitimar el poder. Más recientemente, Aubert, añade a estas cuatro formas de legitimación, la pericia profesional entendida como la posesión de cualidades particulares relacionadas con el logro de los objetivos, las tareas y procesos más adaptados para alcanzarlos (Ruiz Olabuénaga, 1995: 269).

Para Weber, la burocracia es el tipo ideal de organización propia de la dominación legal.

¿Qué características tiene una organización burocrática?

1.- **Especialización.** En cada organización hay que realizar tareas muy variadas y no todos los miembros de la organización desempeñan todo tipo de tareas. Se establecen puestos de trabajo que implican la obligación de realizar una serie de funciones, limitándose el área en el que cada uno trabaja y especializándose en ella.

2.- **Competencia técnica e independencia del personal.** Las personas acceden a la organización y a un puesto dentro de ella en base a sus méritos, capacidades o currículum. “El empleado ocupa su puesto por un nombramiento no por una elección. Se contrata o nombra, no se elige. El principio electivo iría en contra del principio de subordinación jerárquica, esencial en esta forma de organización (...)” (López Pintor, 1990: 232). La contratación por parte de la organización, en lugar del nombramiento personal garantiza la lealtad a los objetivos y reglas de la organización en vez de la lealtad a un jefe o un colectivo que lo eligió.

La tendencia es la contratación de por vida y a tiempo completo, pudiendo desarrollar una carrera profesional gracias a un sistema de evaluación basado en la antigüedad y el mérito.

3.- **Jerarquía de mando.** La organización burocrática funciona según una cadena de mando según la cual todo miembro es responsable ante su superior del cumplimiento de las tareas que se les ha asignado. La autoridad de los superiores se circunscribe exclusivamente al cumplimiento de las tareas organizativas y no puede afectar a aspectos extra organizativos. Esto quiere decir que no tiene autoridad sobre la vida privada del subordinado (Macdonis y Plummer, 1999: 191).

4.- **Reglas y procedimientos.** Los actos administrativos siguen unas determinadas reglas y procedimientos que todo miembro de la organización debe conocer y cumplir. Esto proporciona dos grandes ventajas al sistema. La primera es que lo hace predecible: todo el mundo sabe lo que ocurrirá en cada circunstancia. La segunda es que se garantiza la coordinación entre las distintas partes en las que se puede descomponer una función o una tarea.

5.- **Impersonalidad.** Los empleados aplican automáticamente las normas y no pueden modificarlas a conveniencia ni de ellos, ni de terceras personas. Deben aplicarlas para todo el mundo igual, sin ningún tipo de arbitrariedad.

6.- **Separación entre administración y propiedad.** El empleado que ocupa un puesto no es dueño de los medios de producción a los que está

vinculado. Tampoco son dueños de los puestos o cargos que ocupan. Aunque sean sus titulares, los puestos son siempre parte de la organización.

7.- Comunicaciones formales y escritas. El trabajo burocrático se plasma por escrito a través de informes, formularios, circulares, etc. Esto permite principalmente que la administración no dependa de la presencia de personas en particular, que quede un registro de todas las actuaciones y que se pueda evaluar la eficacia con la que cada miembro cumple su tarea, imputando responsabilidades si fuera necesario.

¿Podemos prescindir de la burocracia?

Weber pensaba que ni el Estado, ni las empresas podían prescindir de las burocracias debido a la **superioridad técnica** de esta forma de administración.

...desde un punto de vista estrictamente técnico la experiencia demostraría en forma universal que la organización administrativa de tipo burocrático puro es capaz de proporcionar el más alto grado de eficacia... Comparado con otras formas de administración, el aparato completamente desarrollado e exactamente lo mismo que la máquina respecto de las formas no mecánicas de producción. La precisión, la rapidez, la univocidad, la oficialidad, la continuidad, la discreción, la uniformidad, la rigurosa subordinación, el ahorro de fricciones y de costos objetivos y personales son infinitamente mayores en una administración severamente burocrática, y especialmente, monocrática servida por funcionarios especializados, en todas las demás organizaciones de tipo colegial, honorífico o auxiliar (Weber, 2008:731).

No cabe duda de que la burocracia ha ido jugando un papel cada vez más importante en la sociedad moderna. Sus principios han resultado tan eficaces que se han generalizado y trasladado desde la empresa industrial a los más variados ámbitos de la vida social. Sin embargo, su extensión no ha equivalido a su globalización. Según Finkel (1994: 116) el punto más vulnerable del análisis de Weber es precisamente su creencia en la universalización de la burocracia.

Obviamente, el caso de mayor contraste con su tesis lo constituye Japón, país que, a pesar de su transición tardía al capitalismo experimentó un ritmo vertiginoso de crecimiento. Si bien el llamado “modelo japonés” es una abstracción de una realidad con considerables heterogeneidades internas, también es cierto que las grandes corporaciones japonesas presentan características organizativas diferenciales, tales como una estructura de la autoridad menos rígida, consultas en la toma de decisiones, trabajo en equipo, menor especialización, rotación de tareas dentro de la empresa, permanencia de por vida y mínima separación entre el trabajo y la esfera privada (Finkel, 1994:116).

Así pues, aunque Weber pensaba que la burocracia tenía tal superioridad técnica que terminaría siendo universal, hay quienes identifican modelos de administración que difieren considerablemente del modelo ideal de burocracia.

¿Qué problemas o disfunciones genera la burocracia?

Aunque Weber consideraba que la organización burocrática era la más eficaz desde el punto de vista técnico, era consciente de los **peligros** que entrañaba la burocracia y fue el primero que los señaló. No es que la burocracia tenga cosas buenas que se puedan dejar y cosas malas que se puedan suprimir, es que los propios rasgos de la organización burocrática que configuran sus ventajas, pueden convertirse en problemas cuando no funcionan adecuadamente, por eso se habla de disfunciones de la burocracia. Una **disfunción** es, según el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, un desarreglo en el funcionamiento de algo o en la función que le corresponde.

Para describir las disfunciones de la burocracia, en vez de ir directamente a Weber, seguimos la siempre recomendable obra de Macionis y Plummer (2001:194), que nos las presentan de manera más actualizada:

1.- **Alienación burocrática.** Uno de los rasgos de la burocracia es que las reglas se aplican de manera impersonal, sin tener en cuenta las características y circunstancias particulares de cada usuario o cliente. Las personas se convierten en expedientes, formularios, números y esto da lugar en ellas a un sentimiento de alienación.

2.- **Ritualismo burocrático.** La administración burocrática establece reglas y procedimientos que no son más que medios para alcanzar los fines de la organización. El problema surge cuando las reglas no son la mejor manera para alcanzar los fines. El técnico o trabajador sabe que si no aplica las normas corre el riesgo de ser amonestado, mientras que si la aplica, aun cuando no sea lo más adecuado, no tendrá problemas. Debido a esta lógica, el técnico o trabajador termina poniéndose como objetivo el cumplimiento de la norma y dejando de lado el objetivo último para el que se estableció.

3.- **Rigidez.** Como todo organismo vivo, las organizaciones deben adaptarse a los cambios que se producen en su contexto. Las organizaciones burocráticas responden torpe y lentamente a los cambios, ya que cualquier modificación o ajuste implica cambios en los equilibrios de poder, lo que suscita reticencias, resistencias y dilaciones.

4.- **Inercia burocrática.** Se refiere a la tendencia de la organización burocrática para perpetuarse, incluso una vez que ha cumplido su objetivo propuesto. Para ello pueden cambiarlo o ampliarlo. Sería el caso de una fundación que luchara por encontrar una cura para determinada enfermedad

infantil. En el momento en el que se consiguiese, podría centrar su atención en la prestación y seguimiento del tratamiento de esa enfermedad o podría incorporar como objetivo conseguir la cura de otras enfermedades infantiles. La organización burocrática funciona como una pesada maquinaria difícil de desmontar, principalmente porque los trabajadores y responsables tienden a conservar su trabajo.

5.- Oligarquía organizacional. La élite de una organización burocrática dispone de la gestión de sus recursos y, fácilmente, sucumben a la tentación de utilizarlos para perpetuarse en el poder. Así, pueden "comprar" lealtades distribuyendo cargos, controlando la información u otorgando prebendas¹⁷.

¿Qué se puede hacer?

Weber adelantó algunos de los perjuicios de la organización burocrática, pero ha sido tras su muerte cuando algunos autores han hecho propuestas concretas en aras de **humanizar la burocracia**. Según Macionis y Plummer, humanizar la burocracia consiste en procurar que las organizaciones se gobiernen de un modo más democrático y tengan en cuenta el esfuerzo de cada uno de sus miembros. Esto se puede conseguir mejorando la comunicación y la participación de los trabajadores, haciendo que todos formen y se sientan parte de la organización y dando oportunidades de ascenso.

Aunque Weber supo adelantar muchos de los problemas que generaría la organización burocrática, no alcanzó a sospechar el mal que una máquina burocrática bien engrasada podría hacer. Como nos recuerdan Macionis y Plummer (2001), "El holocausto nazi no fue el resultado de un ataque incontrolado de ira. Tampoco fue la obra particular de un puñado de fanáticos. El holocausto fue una obra criminal ejecutada cuidadosamente por unos aparatos burocráticos en los que intervinieron miles de personas" (p.192). Por ello, con posterioridad a estos sucesos, algunos autores han propuesto organizaciones donde se compartan responsabilidades y se tenga consciencia del objetivo final del trabajo y no solo de la tarea que a cada uno tiene asignada. De esta forma se minimizan las posibilidades de poner en marcha una perfecta pero maligna organización burocrática.

¹⁷ El sociólogo y discípulo de Weber, Robert Michels fue quien expresó esta idea. Michels estaba tan convencido de la inevitabilidad de esta tendencia que la expuso en forma de ley: la ley de hierro de la oligarquía. Organización y oligarquía son para Michels una misma cosa.

Cuestiones para la reflexión

- 1.- Después de ver las características de la organización burocrática ¿Podrías identificar cuáles de ellas están plenamente vigentes en nuestras relaciones laborales y cuáles en retroceso?
- 2.- ¿Qué relación hay entre el principio de racionalidad que describe Max Weber y la pérdida de sentido que puede sufrir el hombre? ¿Y entre dicho principio y el capitalismo? ¿Y entre racionalidad y burocracia?

- 1.- El sindicalismo según los Webb.
- 2.- La democracia industrial.
- 3.- La aportación de los Webb al desarrollo del Estado del bienestar.
- 4.- El socialismo de Sidney y Beatrice Webb.

CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS AUTORES Y SUS OBRAS

1.- Datos relevantes de los autores:

Beatrice Potter nació cerca de Gloucester, Inglaterra, en 1858, en el seno de una familia adinerada. Su delicada salud hizo que no recibiera una educación formal y que se instruyera de manera autodidacta, haciendo uso de la rica biblioteca que había en su casa y dialogando con intelectuales de la época como el naturalista y sociólogo, Herbert Spencer, amigo de su padre. Con cierto espíritu filantrópico y religioso, colaboró junto a su padre en la "Charity Organization Society", pero pronto se dio cuenta de que la caridad no cambiaba la vida de los más desfavorecidos y que era necesario transformar la baja educación de los pobres, mejorar sus condiciones sanitarias y darles acceso a viviendas dignas. Sus viajes por la Europa continental abrieron su mente a nuevas ideas. Su trabajo al frente de las empresas de su padre le permitió conocer el mundo de los negocios y la producción. Con su primo, el reformador social Charles Booth, investigó las condiciones de los obreros. Combinó el método estadístico con la observación personal e incluso con la observación participante, haciéndose pasar por trabajadora manual para entender mejor la situación de este colectivo. Poco a poco, Beatrice se acerca al socialismo, donde encuentra tanto un objetivo común con el de ella,- acabar con las duras condiciones de vida y desigualdad de la incipiente sociedad industrial-, como un diagnóstico coincidente con el suyo,- la explotación laboral era consecuencia de la libre competencia sin ningún tipo de control, ni restricción-, y unas propuestas como solución,- no bastan las recomendaciones, el Estado tiene que actuar y tener un papel más relevante en la organización económica y social. Aunque no le gustaba el estudio de la economía, entendía que debía dominar la materia. Fruto del estudio de esta disciplina escribió dos artículos: *La historia de la economía inglesa* y *La teoría*

económica de Karl Marx (1886). Más tarde se interesó por el movimiento cooperativista, publicando *El movimiento cooperativo en Gran Bretaña* (1891).

Sidney Webb nació en Londres en 1859. Estudió derecho y trabajó como oficinista. Su preocupación y simpatía por el socialismo utópico le llevó a publicar *Ensayos fabianos*, que se convertiría en el programa de la sociedad fabiana que él cofundó. La sociedad fabiana fue un movimiento socialista no marxista a favor de conseguir una sociedad más justa a través de una acción gradual de mejora, y no mediante la revolución.

Sidney y Beatrice Webb se conocieron en 1890. Ambos fueron fundadores y activos militantes del partido laborista. Tras dos años en los que Sidney intentó conquistar a Beatrice, esta accedió a casarse, estableciendo una unión particular basada en, según las propias palabras de Beatrice, «el compañerismo, las creencias comunes y un trabajo en común»¹⁸. Decidieron dedicar sus vidas al estudio y el activismo político. Para ello, Sidney abandonó su antiguo empleo, manteniéndose el matrimonio gracias a las rentas que recibía Beatrice y Beatrice decidió no tener hijos. En 1895 contribuyeron a la fundación de la todavía hoy vigente *Escuela de Economía y Ciencia Política de Londres*. Desde 1912 hasta 1927, Sidney ejerció como profesor de Administración Pública. En 1913, el matrimonio promovió el semanario político *The New Statesman*, para influir en la opinión pública a través de la educación, artículos y conferencias.

El socialismo utópico es un pensamiento previo al socialismo marxista cuyo origen se encuentra en la pluma de autores tan heterogéneos como Robert Owen, Charles Fourier o el conde de Saint-Simon. El socialismo fabiano puede considerarse un tipo de socialismo utópico heredero de las ideas de Robert Owen. Alcanza su madurez entre 1815 y 1848. Se caracteriza por creer en una sociedad ideal y perfecta en la que el ser humano puede vivir en paz e igualdad. Para los socialistas utópicos, dicha sociedad puede ser alcanzada por medios pacíficos, sin necesidad de revoluciones sangrientas, a través de planes de solidaridad, filantropía y el amor fraternal. Denunciaron el sistema capitalista aunque no llegaron a estudiarlo y comprender sus causas.

Marx y Engels pensaban que los socialistas utópicos pecaban de ingenuidad y para diferenciar sus propuestas de estas, las etiquetaron como “socialismo científico”.

Aunaron sus talentos y juntos escribieron una ingente obra entre la que destaca la *Historia del Sindicalismo*, publicada en 1894, *La democracia industrial* (1897) y *La decadencia de la civilización capitalista* (1923). En 1932, viajaron a la Unión Soviética invitados por Stalin y quedaron admirados por sus servicios sanitarios, su educación y la igualdad entre sexos alcanzada. Al regreso de su viaje, escribieron varias obras en defensa del sistema soviético:

¹⁸ Entrada del diario escrito por Beatrice Potter del día 20 de junio de 1891.

Comunismo soviético: ¿una nueva civilización? (1935) y *La verdad sobre la Unión Soviética* (1942).

La obra de los Webb sirvió, en el plano teórico, de base para el desarrollo del pensamiento socialdemócrata moderno y, en lo práctico, para el desarrollo de un Estado del bienestar.

2.- Contextualización teórica de su obra:

3.- Obras de referencia:

Historia del Sindicalismo (1894).

La democracia industrial (1897).

El movimiento cooperativo en Gran Bretaña (1891)

Los salarios de hombres y mujeres ¿debían ser iguales? (1919)

Constitución para el Estado socialista de Gran Bretaña (1920)

La decadencia de la civilización capitalista (1923).

El gobierno local inglés (1929).

Comunismo soviético: ¿una nueva civilización? (1935)

La verdad sobre la Unión Soviética (1942).

4.- Conceptos de interés:

Democracia industrial, inversión común, negociación colectiva, salario vital, ingreso mínimo nacional o estándar mínimo de vida, sociedad socialista.

5.- Objeto de estudio:

Historia y papel del movimiento obrero a favor de la causa socialista. Posibilidad de trasladar los valores democráticos desde el ámbito de la política al ámbito productivo.

Emile Durkheim, Max Weber y Karl Marx elaboraron teorías sociales amplias para la interpretación de muy variados fenómenos, entre ellos las relaciones laborales. Sidney y Beatrice Webb son los primeros autores que desarrollaron unas teorías sobre las relaciones laborales de manera específica y no como parte de una teoría social.

1.- EL SINDICALISMO SEGÚN LOS WEBB

Definición y orígenes del sindicalismo

Sidney y Beatrice Webb definen el sindicato como «una asociación permanente de asalariados con el propósito de mantener o mejorar las condiciones de empleo de los trabajadores y superar los perniciosos efectos

del sistema competitivo industrial» (Webb y Webb, 2004). Identifican y describen los siguientes fenómenos como origen del sindicalismo:

- a) Los artesanos, reclutados como obreros en las primeras fábricas, comprenden que la industria fabril amenaza la conservación de sus oficios e identidad y son los primeros en asociarse para la **defensa** de su estatus social y sus intereses en sindicatos de oficio y ocupacionales.
- b) Los obreros asalariados están **alienados** por la falta de control sobre sus condiciones de trabajo y el producto del mismo.
- c) Las condiciones laborales en los primeros centros fabriles son **peores** que las **condiciones** en los talleres artesanales.
- d) El mercado laboral está **desequilibrado**, teniendo mucho poder el empresario y poco los trabajadores.

¿Qué principios guían al sindicalismo?

Según Sidney y Beatrice, la experiencia de los obreros, reinterpretada desde una perspectiva de clase, es la base de los principios doctrinarios de los sindicatos. Los principios doctrinarios que guían al sindicalismo son (Urquijo, 2004: 62-67):

- a) Principio de la **inversión común**. El trabajo del obrero es una inversión en la empresa, de la misma manera que lo es el dinero del capitalista. Puesto que las dos partes son igualmente inversionistas:
 - a. Las dos tienen que poder intervenir en la industria (y no sólo el capitalista).
 - b. Las dos tienen que repartirse los beneficios de manera equitativa.
- b) Reinterpretación de la ley de la oferta y la demanda. Los sindicatos aceptan la regulación de las condiciones de trabajo a través de la ley de la oferta y la demanda pero rechazan que el punto de equilibrio entre las partes negociadoras se pueda alcanzar a través de la famosa “mano invisible” del mercado tal como describía Adam Smith¹⁹. En primer lugar porque, aunque la patronal defiende de palabra este sistema, en realidad, la demanda de trabajo está controlada por empresas y trust de forma monopolística. El pequeño número de grandes empresas hace que este control se realice de manera discreta en sus formas, pero muy efectiva en sus resultados. Dado el desigual poder entre las partes, el punto de equilibrio sólo se encontraría sustituyendo la supuesta mano invisible del mercado por **la mano visible de los patronos y la fuerza organizada de la clase trabajadora**. La unión de los asalariados es la forma de negociar en condiciones de igualdad en el mercado y no quedar a merced de las decisiones unilaterales de los patronos.

¹⁹ Ver epígrafe 3: *Diferencia de poder e intereses entre grupos sociales*, de la unidad sobre Adam Smith.

- c) El establecimiento del **salario vital**. El trabajador debe poder adquirir con su salario la comida, el refugio y la ropa necesaria para él y su familia. Eso quiere decir que debe haber un mínimo por debajo del cual los obreros no consientan trabajar. Los Webb entendían que los sindicatos debían presionar al poder legislativo para conseguir la promulgación de leyes laborales que garantizaran unos estándares mínimos de vida para los trabajadores.

¿Cómo tienen que ser los sindicalistas?

Los Webb otorgan a los sindicalistas un relevante papel en las industrias de los estados democráticos, lo que los convertiría en **servidores del bienestar público**. Es por esta relevancia por la que entienden que al frente del sindicalismo deberían situarse **líderes técnicamente formados** (Perdices y Gallego, 2007: 208). Pero esta relevancia tenía que ir acompañada de una **postura responsable** en los procesos de negociación colectiva y en la elección de formas de acción colectiva²⁰ porque «siendo sindicalistas no dejan de ser ciudadanos y, por lo tanto deben sujetarse al estado de derecho sin que ello obstaculice la libertad de escoger entre formas rivales de acción y de organización social» (Urquijo, 2004: 70).

2.- LA DEMOCRACIA INDUSTRIAL

¿Cuáles son las mayores contribuciones de los Webb?

Más allá de la definición de sindicato, de la identificación de las causas de su origen o de la explicación de los principios sobre los que se basa el sindicalismo, Sidney y Beatrice Webb elaboran toda una teoría sobre democracia, Estado y transición al socialismo (Eric Hobsbawm, citado en Castillo, 2008: 55). De la teoría de los Webb destacamos tres ideas: la democracia industrial, la compatibilización entre socialismo y democracia y la extensión de un estándar mínimo de vida civilizada.

¿Qué es la democracia industrial?

Según los Webb, las sociedades contemporáneas habían ido asumiendo gradualmente en el ámbito de la política, los **valores democráticos** legados por la Revolución Francesa. Pero, los valores democráticos no debían aplicarse sólo al ámbito político, sino que debían extenderse al **comportamiento social en todos los niveles**. Sidney y Beatrice centraban su atención en el sistema

²⁰ Para una explicación del significado de acción colectiva ver página 154.

económico que ostensiblemente escapaba del control democrático y se mantenía en una especie de absolutismo o régimen feudal. Es más, creían que el desarrollo del capitalismo se divorciaría cada vez más de la democracia y el interés público. Los Webb abogaban por trasladar los valores de la democracia a la industria y la empresa.

Aunque Beatrice abogara junto con su marido por la extensión de los valores democráticos desde el ámbito de la política al ámbito productivo, no se sumó al movimiento sufragista que luchaba a favor del derecho de voto de las mujeres. Es más, de manera incomprensible y para enfado de las sufragistas, firmó un manifiesto en contra de conceder el voto a las mujeres.

Sidney y Beatrice analizan quienes toman las decisiones en cada una de las fases del proceso de producción. Como resultado de sus pesquisas, identifican tres grandes grupos decisores y tres tipos de decisiones. Los tres grandes **grupos que toman las decisiones** son: los capitalistas y sus ejecutivos, los trabajadores y los consumidores. Para ellos, el Estado se mantenía «como una entidad del interés general por encima de los tres colectivos controlando la conducta de los actores sociales en función del bienestar de la sociedad en su conjunto» (Köhler y Martín, 2005: 105).

Los tres **tipos de decisiones** que se toman en el mundo industrial son:

- a) Qué producir. Corresponde a los consumidores que son quienes al efectuar la compra determinan los productos que salen de las fábricas.
- b) Cómo producir. Corresponde a los capitalistas que, no obstante, deben respetar las objeciones que los sindicatos realicen sobre el impacto que dichas decisiones tengan sobre las condiciones de trabajo.
- c) En qué condiciones producir. Deben determinarse entre capitalistas y trabajadores (Köhler y Martín, 2005: 105).

Conviene aclarar dos cuestiones respecto a esto. La primera es que Sidney y Beatrice Webb no circunscribían las decisiones de los sindicatos a las condiciones de producción, -y por ello indirectamente a cómo producir-, sino que entendían que éstos debían participar en aquellas otras **decisiones que afectarían a los asalariados**, tales como la formación profesional o la gestión del seguro de desempleo.

La segunda cuestión que conviene apuntillar es que el papel de los consumidores resulta para el matrimonio más importante de lo que aparentemente pudiéramos pensar leyendo estas líneas. De hecho, John Commons, uno de los más fieles seguidores de los Webb y de quien hablaremos en la unidad dedicada a la Escuela de Wisconsin, describía así la posición fundamental de los Webb en *Democracia industrial*: el supremo gobierno de la industria, como de la nación, debe estar en las manos de los

consumidores, ya sea el parlamento, los cuerpos municipales o las sociedades de consumidores (Commons, 1920: 837).

¿Cómo se puede alcanzar la democracia industrial?

Sidney y Beatrice sabían que los empresarios no iban a conceder a los trabajadores la capacidad de intervenir o controlar siquiera una parte del proceso industrial, ya que en ningún momento reconocían que dicha injerencia supusiese un hecho positivo para la industria. Los Webb equipararon las resistencias de los empresarios a la hora de ceder poder con la mostrada por los reyes absolutistas:

Los capitanes de la industria, como los reyes de antaño, son sinceramente incapaces de comprender la razón por la cual ha de atentarse contra su poder personal; y tanto aquellos como éstos, jamás han encontrado dificultad alguna en demostrar que su conservación era indispensable para la sociedad (...) (Webb y Webb: 2004: 841).

Martín Artiles (2003: 172) nos describe los tres mecanismos que según los Webb servían para extender la democracia en la industria:

- a) Los **seguros mutuos** que garantizan la cobertura ante accidentes laborales, desempleo y otros riesgos, que pueden permitir mejoras en las condiciones de trabajo.
- b) Los **convenios colectivos** que fijan condiciones laborales a través de la negociación.
- c) La **reglamentación laboral a nivel político** que generaliza la protección y extiende la mejora de las condiciones de empleo.

3.- LA APORTACIÓN DE LOS WEBB AL DESARROLLO DEL ESTADO DEL BIENESTAR

Ya hemos comentado la preocupación de Sidney y Beatrice Webb por mejorar la vida de las personas. Porque querían mejorar la vida de las personas, coincidían con los sindicatos en la idea de un salario que permitiera a los empleados cubrir sus necesidades de comida, vestido y vivienda. Conociendo la preocupación de Beatrice fue llamada en 1905 a formar parte de una Comisión Real que tenía por objetivo diseñar un plan para aliviar la penosa situación de los pobres. Las conclusiones a las que llegó la Comisión diferían tanto del pensamiento de Beatrice que se desmarcó de ellas y, con su marido, escribió un documento alternativo, el *Minority Report* que serviría de inspiración para la elaboración en 1942 del *Informe al Parlamento acerca de la seguridad social*, donde se ponía las bases del Estado de bienestar.

Más allá del salario digno, los Webb planteaban un **estándar de vida mínimo de vida civilizada** que incluía una provisión presupuestaria para la

asistencia sanitaria, unos servicios educativos, un sistema de pensiones para la ancianidad, un seguro de desempleo, vivienda y ocio. Por primera vez se responsabilizaba al conjunto de la sociedad ante el desamparo o el infortunio de sus miembros. En este aspecto, como en otros, para los Webb el bien común pasaba por la asunción de los poderes públicos de un papel mucho más preponderante.

Los Webb, que tenían presente los principios de **autonomía, responsabilidad y libertad**, concebían un modelo de seguridad social financiado por ingresos públicos pero cuya percepción estaba ligada al comportamiento del beneficiario y, por tanto, no se ideaba como derecho pasivo (Spiegel, 1973: 586).

4.-EL SOCIALISMO DE LOS WEBB

¿Son los Webb revolucionarios o reformistas?

Los Webb promovían **profundas y radicales reformas sociales**, más no apostaban por la revolución como medio para la transformación política y social. Como hemos anticipado en sus biografías, participaron en el inicio del movimiento fabiano, un movimiento que no era obrero, sino que estaba formado por un conjunto de personas de clase acomodada cuyas conciencias les exigían actuar a favor de los más desfavorecidos y que consideraban más efectiva una reforma gradual²¹ que unos cambios institucionales drásticos y violentos (Perdices y Gallego, 2007: 211; Ramos, 2010: 41).

Criticaban el capitalismo al que responsabilizaban de la desesperada pobreza, la excesiva desigualdad y las condiciones inhumanas de trabajo. Predicaban una sociedad socialista que habría de alcanzarse no por la lucha de clases, sino gracias a la **educación y la propaganda** a través de artículos, folletos, conferencias e instituciones (Perdices y Gallego, 2007: 212 y 213).

¿Cuáles son algunas de esas reformas?

El socialismo de Sidney y Beatrice Webb tiene un doble propósito. Por un lado, como ya hemos comentado pretende la aplicación de la democracia a

²¹ Como nos recuerdan Perdices y Gallego (2007: 212):
precisamente el nombre de fabiano proviene del general romano Fabius Maximus Cunctator, el Parsimonioso, que consiguió sus victorias decisivas frente a Aníbal buscando reflexivamente el tiempo y el mejor modo de combate: es decir, los fabianos querían prepararse adecuadamente y actuar en el momento preciso, “ganando como Fabio en la demora” (Gutiérrez y Jiménez, 1985: 20).

la industria y, por otro, la adopción por esta socialdemocracia del principio de maximización de la **igualdad**, la **libertad** y la **búsqueda de la felicidad**. El socialismo fabiano está muy ligado al desarrollo del concepto de **justicia social**. Una sociedad es justa cuando promueve la igualdad de oportunidades y la equidad entre sus ciudadanos, favoreciendo una paz duradera.

El concepto de justicia social nació para denunciar las desigualdades generadas por el capitalismo industrial como parte de la doctrina social de la iglesia, pero es pronto recogido por el socialismo fabiano en donde se encontraban cristianos conmovidos por las condiciones de vida de los obreros y convencidos de las limitaciones de la caridad para resolver los problemas sociales.

Los Webb pensaban que la tendencia a la concentración empresarial facilitaba la **sustitución de la empresa privada por la pública**,

una eventual sustitución del mercado por el control y la planificación colectivos bajo los auspicios de un sistema democrático parlamentario [...] Además, la clara tendencia a la separación entre la propiedad y control en las sociedades anónimas – donde la gestión quedaba en manos de los asalariados – indicaba que la expropiación de las empresas por parte del Estado no tenía por qué suponer un trastorno en su funcionamiento (Perdices y Gallego, 2007: 217).

Sidney y Beatrice Webb creían que las personas debían percibir unas **rentas similares**. Reconocían que había personas que tenían mayores ingresos por la tenencia de talentos o conocimientos especiales, pero pensaban que esa diferencia de aptitud era atribuible generalmente a la mejor educación. Mas, incluso en el caso de que se debiera a talentos naturales y no adquiridos, las diferencias notables de ingresos eran inadmisibles e inmorales desde una perspectiva socialista. Entendían que la **renta de aptitud** (diferencia entre ingresos de personas con talentos y sin talentos) sería la última en desaparecer y ello sólo con la difusión de la cultura entre todas las clases sociales (Perdices y Gallego, 2007: 216).

¿En qué se parecen y en qué se diferencian el socialismo de los Webb del socialismo de Marx?

Ambos socialismo comparten la identificación del capitalismo y la propiedad privada como los elementos que originan las grandes desigualdades e injusticias sociales. Pero presentan las siguientes diferencias:

- a) El socialismo marxista cree que el socialismo utópico y fabiano es demasiado ingenuo al pensar que los cambios radicales perseguidos se pueden conseguir a través de simples reformas.
- b) El socialismo fabiano no comparte la idea marxista de que el sistema capitalista se colapsará.

- c) El socialismo fabiano no cree en la lucha de clases.
- d) El socialismo fabiano critica la teoría del valor trabajo como explicación de la explotación capitalista²².

Para sorpresa y disgusto de muchos fabianos, los Webb pasaron de la más firme condena, -e incluso miedo-, del socialismo soviético, a su admiración. Antes de 1930, Beatrice había mostrado repetidamente en público y había dejado constancia en su diario personal, de su repulsa por el sistema soviético. Consideraba el socialismo de Estado como una continuación de la autocracia zarista y a la economía planificada, como contraria a la libertad de las personas y la autonomía de grupo. Supo ver que tras Lenin, el gobierno soviético se volvería más intolerable y temía las influencias que tenía en el laborismo británico (Ramos, 2010: 42).

A partir de 1930, Beatrice empieza a dudar de la posibilidad de alcanzar el socialismo por una vía pacífica y sufre una gran desilusión por la actuación de los laboristas en el gobierno. Así escribía en su diario en diciembre de 1931:

No puedes diseñar un Estado igualitario si tú mismo disfrutas de la pompa y circunstancia de la ciudad de los ricos rodeado de la ciudad de los pobres [...] Los líderes del partido laborista han demostrado que no tienen ni la confianza, ni el código de conducta, ni el conocimiento para [crear] el estado igualitario (Webb, 1985: 264).

Poco a poco se va acercando al socialismo soviético y de su defenestración, pasa a desear su triunfo. En 1932, cuando los Webb cuentan con 72 y 73 años respectivamente, viajan a la Unión Soviética invitados por el gobierno. Por el diario de Beatrice sabemos que supieron reconocer muchos de sus problemas, como la ineficiencia en algunas de sus manifestaciones

[...] el terror, las sospechas, la supresión de la libertad de opinión, las detenciones, los juicios, las penas de muerte, características de una revolución inconclusa [...] las malas maneras, la denigración de Trotsky y de los acusados en general, las floridas denuncias de criminales condenados en los periódicos y las emisoras de radio, [...] y la servil adulación a Stalin. La URSS es todavía medieval en su salvaje persecución de los herejes (Webb, 1985, 379-380 citado por Ramos, 2010: 45).

Pero a fin de cuentas, por encima de todo ello, Beatrice y Sidney quedaron fascinados por el sistema de salud, el sistema educativo y los avances en la igualdad entre sexos logrados, que el régimen se afanó en mostrarles de una manera bien estudiada y controlada y que ellos proclamaron en sus dos últimas obras.

²² Para una descripción detallada de cómo Marx utiliza la teoría del valor trabajo para explicar la explotación capitalista puede consultarse Desai, M. (1977): *Lecciones de teoría económica marxista*. Madrid: Siglo XXI, pp. 25 – 27.

Cuestiones para la reflexión

- 1.- ¿Qué papel atribuyen los Webb al sindicalismo?
- 2.- ¿Qué consideración tienen respecto al capitalismo? ¿Qué tipo de sociedad proponen?
- 3.- ¿Cómo interpretan el conflicto?
- 4.- Según Sidney y Beatrice Webb ¿Cómo pueden las relaciones laborales favorecer el desarrollo democrático?

6

LA ESCUELA DE WISCONSIN: EL INSTITUCIONALISMO EN LAS RELACIONES LABORALES

- 1.- El origen de la escuela de Wisconsin.
- 2.- Los principios institucionalistas.
- 3.- John R. Commons: del atomismo individual al corporatismo institucionalizado.
- 4.- Selig Perlman y el pragmatismo del movimiento obrero norteamericano.

CONTEXTUALIZACIÓN

Coordenada espacio temporal:

La Escuela de Wisconsin se desarrolla en los años veinte en la Escuela de Economía de la Universidad de Wisconsin, pudiéndose definir como la rama del institucionalismo dedicada a las relaciones laborales e industriales.

Objeto de estudio:

Los institucionalistas estudian el papel de las instituciones y la forma en que éstas restringen la actividad individual y modelan las preferencias y los valores de los individuos. La Escuela de Wisconsin se centra en el rol y las funciones de las instituciones que se encuentran en el ámbito de las relaciones industriales, poniendo el acento en la explicación del movimiento obrero, las estructuras sindicales, la negociación colectiva, la determinación de los salarios y los mecanismos que favorecen o dificultan la movilidad laboral.

Conceptos de interés:

Instituciones, mercado de trabajo, negociación colectiva, corporatismo institucionalizado, conciencia de escasez, conciencia de la abundancia, comunismo de oportunidades, sindicalismo pragmático, intelectuales del movimiento obrero.

Perspectivas con las que tiene afinidad: Conecta con Durkheim por su interés por las normas formales e informales como reguladoras del comportamiento. Con la escuela de Oxford comparte la aceptación de intereses divergentes entre empresa y trabajador. Coincide con Marx en la valoración de mercado de trabajo como un mercado que no es como otro cualquiera.

Perspectivas a las que se opone: Al considerar la importancia de las instituciones sociales, la escuela de Wisconsin se contrapone a la visión individualista y racional de la teoría económica clásica. También se contrapone con el marxismo porque, aunque intente regular el sistema de mercado, no pretende su sustitución.

1.- EL ORIGEN DE LA ESCUELA DE WISCONSIN

La Escuela de Wisconsin es la parte del institucionalismo dedicada a las relaciones laborales. El institucionalismo es una corriente de pensamiento en la que participan principalmente economistas pero en la que intervienen también sociólogos, psicólogos y hombres de leyes. Tiene su origen en la obra del sociólogo y economista Thorstein Veblen y en la obra del economista del trabajo John R. Commons. Se configura como movimiento en el periodo de entreguerras en las Universidades de Wisconsin y Columbia, teniendo también seguidores en la de Texas y en varias escuelas y colegios de estudios superiores de Estados Unidos. Su influencia declinó tras la Segunda Guerra Mundial.

¿Qué estudia el institucionalismo?

El institucionalismo estudia cómo diferentes estructuras institucionales tienen diferentes consecuencias distributivas y cómo durante los cambios institucionales surgen conflictos ligados al ejercicio del poder (Toboso, 1997). El institucionalismo atribuye una función esencial a los hábitos, las instituciones y las relaciones de poder.

¿Qué es una institución?

El término institución refiere a un concepto abstracto. Una institución es un conjunto de **reglas formales o informales** que estructuran la **interacción social**, más los **incentivos y restricciones** que acompañan a la reglamentación. Dicho de otro modo, una institución es un cuerpo normativo jurídico y cultural que orienta el comportamiento de los miembros de una sociedad. Son instituciones el matrimonio, la familia, la monarquía, la religión, la propiedad privada...

Las instituciones son mecanismos que favorecen el orden social al proporcionar programas de acción con cierta estabilidad y permanencia. Las instituciones son construcciones sociales: aunque suelen aparecer ante nuestros ojos como algo "normal" o natural, han sido producidas por la elección colectiva, aunque no directamente por las personas de manera individual.

Las instituciones y las organizaciones son realidades distintas, aunque guardan una estrecha relación. Si las instituciones son las reglas del juego, las organizaciones son los jugadores (North, 1997: 15). Las organizaciones son

empresas, asociaciones, administraciones, plataformas... Son los actores que materializan el orden social que establecen las instituciones.

Los cambios institucionales vienen acompañados de alteraciones en la distribución y las relaciones de poder entre grupos sociales por lo que suelen ser conflictivos. Siguiendo a Veblen (1995), los institucionalistas ven a las instituciones en continua evolución, transformándose empujadas por las variaciones del entorno y, al mismo tiempo, portadoras de tradiciones y costumbres históricas fruto de adaptaciones anteriores.

Thorstein Veblen: la inspiración del institucionalismo

La obra de Veblen destaca por su originalidad y su carácter crítico. Veblen denuncia que el capitalismo se fundamenta en una visión del hombre sesgada y equivocada, el homo oeconomicus. Considera que la mano invisible del mercado, de la que habla la teoría económica clásica, no funciona ni en la producción a gran escala, ni en las finanzas corporativas, ni en la mercadotecnia donde se despliegan tácticas de manipulación (Rutherford, 2003: 15). Cree que el capitalismo no es un sistema económico racional y contrasta la racionalidad del proceso productivo industrial y la irracionalidad en el ámbito de las decisiones financieras. Además, entiende que en el capitalismo fallan las instituciones fundamentales como la propiedad²³, la empresa, el mercado, etc.

Thorstein Bunde Veblen nació en Estados Unidos en 1857 en el seno de una familia de inmigrantes noruegos. Su idioma materno fue el noruego y no aprendió inglés hasta su adolescencia. De personalidad rebelde y carácter difícil, su aspecto desaliñado, sus ásperos modales y su escepticismo religioso lo hacían poco atractivo para las universidades ligadas en aquella época a alguna iglesia. Su vida como estudiante y profesor fue un periplo por distintas universidades: se licenció en Filosofía por la Universidad Johns Hopkins; se doctoró por la de Yale; como no encontró trabajo de profesor comenzó a estudiar economía en la Universidad de Cornell y un año más tarde consiguió un trabajo de profesor ayudante en la Universidad de Chicago. Tras varios años en esta última, cambiará varias veces de trabajo: Universidad de Stanford, Universidad de Missouri, Nueva York... Murió en 1929 en California. Su obra más famosa es *La teoría de la clase ociosa*, y lleva como subtítulo: *Un estudio económico sobre la evolución de las instituciones* (1899). También es de interés para el tema que nos ocupa *Teoría de la empresa de negocios* (1904).

23

Dondequiera que existe la institución de la propiedad privada, aunque sea en forma poco desarrollada, el proceso económico presenta como característica una lucha entre los hombres por la posesión de bienes" [...] "la propiedad llegó a ser una institución humana por motivos que no tienen relación con el mínimo de subsistencia. El incentivo dominante fue, desde el principio, la distinción valorativa unida a la riqueza y, salvo temporalmente y por excepción, ningún otro motivo le ha usurpado la primacía en ninguno de los estadios posteriores de su desarrollo (Veblen, 1995: 31 y 33).

Para Veblen, como para otros institucionalistas, las instituciones son un elemento que además de restringir la actividad individual, dan forma al pensamiento y el comportamiento individual. Veblen consideraba que las instituciones “mercantiles” no promueven necesariamente un beneficio social ya que conducen la actividad económica privada de manera incompatible con el interés público. La conclusión más importante a la que llega es que el sistema socioeconómico para poder subsistir, necesita crear y sostener la **envidia respecto al consumo de bienes y servicios ostentosos**. Los individuos y los grupos sociales rivalizan por acceder al consumo de bienes superfluos e innecesarios pero con un alto grado de significación de prestigio, poder y riqueza. Incluso los individuos de las clases sociales laboriosas, las únicas que producen, son impelidos “a consumir como lo hace la clase ociosa que, sin trabajar, asienta sin embargo con sus pautas de ocio y consumo las referencias de identidad y etilo de los demás grupos sociales” (Soldevilla, 2002). Esto explica la calificación que hace Veblen del sistema social como asimétrico y corrupto. Es asimétrico porque se basa en una relación desigual entre clases sociales y es corrupto porque está anclado sobre el principio motivacional de la envidia generalizada.

2.- LOS PRINCIPIOS INSTITUCIONALISTAS Y DE LA ESCUELA DE WISCONSIN

Si la teoría económica clásica estima que el principal mecanismo regulador de los recursos son los mercados, los institucionalistas creen que son, en última instancia, las instituciones. Los mercados funcionan como lo hacen debido a que las instituciones regulan su comportamiento y restringen las acciones de los individuos (Landreth y Colander, 2000, citado por Canales y Mercado, 2011). Son las instituciones las que guían a los mercados por lo que la actividad económica, más allá de los instintos, no se explica sino es a través de ellas. Para esta línea de pensamiento, los hechos económicos son hechos sociales y el funcionamiento y análisis de la economía no se puede abstraer del funcionamiento y análisis de la sociedad como sí hace la teoría económica clásica.

Esta línea de pensamiento aboga por la **regulación del sistema de mercado**, sin que ello signifique su eliminación (Mourao, 2007: 317). Los institucionalistas piensan que es posible transformar el capitalismo en un sistema aceptable de relaciones sociales (Martín Artiles, 2003: 180), aunque realmente sus análisis no se centran en la identificación de los orígenes de las disfunciones, sino en los mecanismos de solución de las mismas. Este planteamiento sitúa al institucionalismo como una propuesta política reformadora.

La traslación del pensamiento institucionalista al ámbito de las relaciones laborales se centra en el análisis del mercado de trabajo y en la búsqueda de soluciones a los problemas derivados del capitalismo. La escuela de Wisconsin incide en el aspecto social de los mercados y considera un error tratar el mercado

de trabajo como un mercado cualquiera. Sus esfuerzos por demostrar dicho error ayudaron al replanteamiento de la teoría clásica del mercado de trabajo. Por otra parte, reconoce la existencia de **intereses divergentes** entre empresarios y trabajadores que dan lugar a relaciones conflictuales, así como la necesidad de buscar mecanismos que canalicen los conflictos y encuentren soluciones, mediante **el equilibrio de poderes** y la **unificación de voluntades** de las partes.

Los institucionalistas de la escuela de Wisconsin tuvieron gran influencia en la generación de leyes laborales protectoras.

3.- JOHN R. COMMONS: DEL ATOMISMO INDIVIDUAL AL CORPORATISMO INSTITUCIONALIZADO

John R. Commons es uno de los fundadores de la economía laboral. Aunque se formó como economista, su convencimiento de que esta disciplina era insuficiente para explicar el comportamiento de los trabajadores le hizo recurrir a la Historia, la Sociología, la Psicología y el derecho. Defendía que la economía era un hecho social y que analizar e intentar solucionar los problemas desde un punto de vista individual era erróneo porque la conducta humana es esencialmente colectiva.

Commons propone un **capitalismo reformado** en el que el sindicalismo juegue un papel institucional y regulador del mercado de trabajo y actúe como contrapoder frente a las corporaciones empresariales. Así mismo, aboga por un gobierno capaz de legislar y garantizar el equilibrio de poder entre las partes.

John Rogers Commons nació en el Estado de Ohio en 1862. Su trayectoria formativa y profesional está, -al igual que la de su coetáneo y junto con él cofundador del institucionalismo, Thorstein Veblen-, llena de cambios, éxitos y contratiempos. Estudió en la Universidad de Oberlin, se graduó en la Universidad John Hopkins, fue profesor en la de Wesleyan (puesto que perdería dos años más tarde de su nombramiento), enseñó en Oberlin, luego en la Universidad de Indiana, más tarde en la de Siracusa, hasta que en 1904 fue contratado en la Universidad de Wisconsin para enseñar economía del trabajo. Es a partir de entonces cuando participa en diversas comisiones sobre relaciones laborales y determinación de salarios y cuando colabora en la redacción de la Ley de Administración Pública de Wisconsin (1905) y la Ley de Servicios Públicos (1907). Commons es uno de los mejores ejemplos de traslación de la teoría a la práctica en el ámbito de las relaciones laborales. Murió en 1945, cuando comienza a declinar la influencia de esta escuela.

Sus obras más relevantes son *Historia Documental de la Sociedad Industrial de América* (1911), *Historia del Trabajo en los Estados Unidos* (cuatro volúmenes publicados entre 1918 y 1935) y *Las Economías de la Acción Colectiva* (1950).

Realiza un profundo y prolongado estudio del movimiento obrero americano que permite comprender la gestación, las particularidades y el cambio que suponen el crack del 29 y las posteriores políticas del New Deal. Muestra que la **práctica**

obrero y la acción colectiva pueden producir normas, regular las actividades de trabajo y estabilizar los conflictos de interés (Battistini, 2000). Para él, la **negociación colectiva** es la fuente reguladora más **dinámica** y que mejor se adapta a la cambiante realidad.

La particularidad del movimiento obrero norteamericano

En un primer momento, identifica seis **factores ambientales** responsables de las particularidades del movimiento obrero norteamericano que califica de pragmático, economicista e institucionalista. Estos seis factores son:

- a) La existencia de grandes extensiones de tierras sin colonizar ni explotar dio lugar a la Ley de Asentamiento (1862) por la que se garantizaba la propiedad de ciertas hectáreas a quienes descubrieran y explotaran tierras aptas para el cultivo y la ganadería. Las tierras libres actuaban como vía de escape para los trabajadores industriales norteamericanos que, insatisfechos con su condición laboral, podían probar fortuna en el Oeste. En opinión de Commons, tal circunstancia engrandeció la imagen del pionero capaz de lograr la fortuna por sus propios méritos, propició la implantación de la filosofía del individualismo y sirvió para restar conflictividad y agresividad al incipiente movimiento obrero de Estados Unidos.
- b) La expansión de los mercados, -acaecida por el desplazamiento de población al oeste, la llegada de inmigrantes, la incorporación de nuevos Estados a la federación, el desarrollo de los transportes y la promulgación de la Ley de Comercio Interestatal (1887) que suprimía las trabas aduaneras entre los Estados-, hizo al pueblo norteamericano, un pueblo preocupado por los negocios. Los sindicatos norteamericanos, desarrollados en una época y un país de negocios, se impregnaron de este carácter y orientaron sus demandas al ámbito económico.
- c) La existencia y percepción de un crecimiento continuo, debido a mayores ciclos expansivos en los negocios que ciclos recesivos, generaba confianza en el sistema y permitía al sindicalismo esperar los ciclos de crecimiento para mejorar la situación de los obreros. La confianza en el sistema despejaba cualquier ideología revolucionaria.
- d) El temprano reconocimiento del sufragio universal masculino en Estados Unidos hizo que los trabajadores se centraran en reivindicaciones de tipo económico o en la negociación de acuerdos. Por el contrario, en Europa los ciudadanos tuvieron que emplear durante mucho tiempo sus energías en lograr la participación activa en la vida política como llave para la obtención de metas económicas y sociales (Urquijo, 2004: 84).
- e) La estructura política de los Estados Unidos con, por un lado, Estados con diferentes legislaciones, por otro, un gobierno central con sus propias leyes y competencias, a lo que hay que añadir, su particular distribución de poderes permitió a las organizaciones sindicales acudir a distintas

instancias, según su conveniencia, para alcanzar sus objetivos. Cuando una de las instancias actuaba en contra del movimiento obrero, éste acudía a otra. Lo importante es que siempre sentían que tenían alternativas y esto le permitió avances en sus derechos más rápidamente que en otros regímenes políticos (Urquijo, 2004: 85 y 86). Esto generaba una fe en el sistema democrático y una despolitización del movimiento obrero.

- f) La integración de grandes, variados y continuos flujos migratorios se consiguió en Estados Unidos gracias a un sentimiento de americanismo y distanciamiento con el propio origen que tuvo como consecuencia que el movimiento obrero americano, ejerciendo también ese americanismo, no se contagiara de los ismos europeos (socialismo, comunismo, anarquismo) y que acogiera a los recién llegados bajo su concepción pragmática y economicista. Por otra parte, la continua llegada de mano de obra hacía bajar los salarios, lo que restaba fuerza al movimiento obrero enfrentado a una masa dispuesta a trabajar a cualquier precio y, además, daba lugar a sindicatos de artesanos y obreros cualificados americanos dispuestos a defenderse de la competencia de los recién llegados.

Hacia el corporatismo institucionalizado

Tras el Crack del 29 y la puesta en marcha por parte de Franklin D. Roosevelt de las políticas del New Deal de John M. Keynes, Commons continuará su estudio sobre el movimiento obrero, describiendo el surgimiento de una mayor conciencia colectiva y destacando el papel de los sindicatos, la negociación colectiva y el Estado en esa nueva realidad.

Por un lado, el desarrollo de la industria contribuirá a la homogeneización de la clase trabajadora y amenazará la supervivencia de los empleos especializados, creando las condiciones para una mayor **conciencia colectiva** y un mayor asociacionismo. Una expresión de esa mayor conciencia colectiva era la huelga. Para Commons, la huelga no sólo era una forma de conflicto que reconocía la diferencia de intereses entre empresario y empleados, sino que implicaba la existencia y conciencia entre los trabajadores de tener intereses comunes, de pertenecer a un grupo y de compartir una identidad común, así como la materialización de la solidaridad colectiva.

Por otro lado, el desarrollo económico capitalista definirá dos grandes poderes corporativos: el del trabajo y el del capital. Para Commons, sólo la existencia de unos sindicatos fuertes podía conseguir el equilibrio de poderes respecto a unas organizaciones empresariales cuyos monopolios consideraba un verdadero peligro para las libertades en una sociedad democrática.

... la preservación del sistema económico americano contra un mundo totalitario y contra su propia disrupción interna, consiste principalmente en la negociación colectiva entre el capital organizado y el trabajo organizado [...] Si la democracia norteamericana “se salva”, la salvará la organización económica

colectiva de las sociedades anónimas y los sindicatos obreros (Commons, 1970 [1950]: 263).

Entendía nuestro autor que la confrontación entre sindicatos y organizaciones empresariales abría una nueva etapa en la historia de Norteamérica que requería un esfuerzo de adaptación y modificación de prácticas basadas en el liberalismo individualista para conducir **desde el atomismo individual hasta el corporativismo institucionalizado** (Urquijo, 2004: 93 y 94).

En vez del equilibrio tradicional entre individuos iguales, de la teoría económica, las alternativas se encuentran hoy entre un gobierno de lo económico, basado en el equilibrio de fuerzas entre sociedades anónimas autogobernadas y los sindicatos y una supresión de ambas organizaciones o de sus dirigentes, por el poder militar (Commons, 1970 [1950]: 263)

En este nuevo escenario, el gobierno desempeñaría un papel relevante como impulsor de una legislación laboral que garantizase el derecho a asociación sindical, el derecho a la negociación colectiva y el equilibrio entre las poderosas partes en juego. En mundos donde prima la escasez, se intensifica el racionamiento y la lucha por hacerse con los recursos disponibles. Commons entendía que sólo la presencia del Estado y de unas reglas de negociación tornaría en pacífico un enfrentamiento que de otra manera llevaría a la violencia privada (Rutherford, 1996: 101).

4.- SELIG PERLMAN Y EL PRAGMATISMO DEL MOVIMIENTO OBRERO NORTEAMERICANO

Selig Perlman nació en 1888 en la ciudad de Bialystok, ciudad hoy polaca que entonces pertenecía a Rusia, en la que se acercó al pensamiento marxista que siempre lo acompañaría. Como judío le fue vetado el acceso a la educación superior rusa, por lo que se trasladó a estudiar a Italia. En 1908 emigró a Estados Unidos, donde ya se encontraba parte de su familia. Se graduó en Economía en la Universidad de Wisconsin. Allí, John R. Commons le ofreció trabajar en la historia del movimiento obrero. Su creencia en que el estudio del movimiento obrero estadounidense podría dar validez a las teorías de Marx acerca de los sindicatos le hizo aceptar el ofrecimiento. Sin embargo, con el transcurso del tiempo Perlman abandonó el enfoque económico marxista y contradijo el papel que Marx había asignado a los intelectuales dentro del movimiento obrero. Perlman era famoso por no acudir a las reuniones de la Universidad, no participar en conferencias y no pertenecer a organizaciones profesionales. Murió en 1959. Sus obras más famosas son *Una historia del sindicalismo en los Estados Unidos* (1922) y *La Teoría del Movimiento Obrero* (1928).

Selig Perlman tenía una gran formación marxista por lo que siempre dominó y supo aplicar conceptos y parte de la metodología marxista a sus estudios. Fue su

orientación marxista lo que le llevó a aceptar el estudio del movimiento obrero norteamericano. Sin embargo, irá abandonando este pensamiento, para adoptar un enfoque institucionalista.

Perlman considera que las primeras décadas del siglo XX constituyen un escenario único para comprender las diversas respuestas que los trabajadores desarrollan ante el capitalismo. Escoge cuatro movimientos obreros representativos de las distintas respuestas dadas por los asalariados: el movimiento obrero inglés que había dado lugar al laborismo británico; el alemán que había vivido profundas transformaciones sociales y políticas; el ruso que se había sumado a la revolución; y el norteamericano que se aliaba con el capitalismo.

Para Perlman, el análisis del movimiento obrero tiene que tener en cuenta tres variables: el poder del grupo capitalista, el peso de los intelectuales en la sociedad y el grado de maduración de la mentalidad sindical (Battistini, 2000). Para entender la influencia de estas variables hay que comprender el punto de partida de nuestro autor: la conciencia de escasez de oportunidades que tienen los trabajadores y la conciencia de abundancia de los capitalistas.

Los trabajadores tienen **conciencia de la escasez de oportunidades** que se les presentan. Esta conciencia desemboca en una actitud de solidaridad que toma forma en la aspiración de que la totalidad de oportunidades económicas existentes se repartan entre todos los trabajadores, bien mediante la regulación normativa, bien mediante el racionamiento o colectivización de tales oportunidades. Esto último es lo que se denomina **comunismo de oportunidades** y se diferencia del comunismo propio de la conciencia revolucionaria que, además de colectivizar las oportunidades, pretende comunizar la producción y la distribución.

Entre los hombres de empresa, sin embargo, impera la psicología o **conciencia de la abundancia** fruto de la multiplicidad de oportunidades. Perlman, siguiendo en este caso a su maestro, John Commons, explica que durante mucho tiempo en los Estados Unidos, tanto trabajadores como empresarios compartían la conciencia de la abundancia debido a las ilimitadas oportunidades que representaban las tierras todavía sin colonizar. Cuando esta válvula de escape desapareció, los asalariados experimentaron la sensación de escasez de empleos, comprendiendo la importancia del control monopolístico de la oferta de trabajo (Urquijo, 2004: 109). Fue bajo estas circunstancias cómo el movimiento sindical pudo desarrollarse.

El poder del capitalismo y de resistencia de los obreros

Excepto por la experiencia rusa, el capitalismo había demostrado ser altamente resistente a la oposición obrera.

... el capitalismo es una organización social, presidida por una clase o élite con “voluntad efectiva de poder”, que tiene al mismo tiempo la habilidad de saber defenderlo, contra los embates revolucionarios, no necesariamente con la

fuerza física sino por la vía de la persuasión, convenciendo a las otras clases de que solamente ellos saben como manejar el complejo aparato económico de la sociedad moderna, del cual depende el bienestar de todos (Urquijo, 2004: 104).

Para Perlman, la clase obrera americana era conservadora: tenía fe en la propiedad privada y en la libre iniciativa en la vida económica y no discutía el ejercicio del control del trabajo por parte de la empresa. En contraposición al sindicalismo europeo que pone en cuestión al sistema capitalista en el ámbito de la política, el movimiento obrero norteamericano, de manera **pragmática**, lo acepta y centra su estrategia en acrecentar su propio poder corporativo con el objetivo de contrarrestar el poder de la corporación empresarial en el ámbito de la negociación.

La organización que mejor representaba al movimiento obrero norteamericano era la Federación Americana del Trabajo, fundada en 1886 que, bajo la dirección de Samuel Gompers, se presentaba como defensora del sistema americano y alternativa al sindicalismo político; sindicalismo traído por los inmigrantes centro europeos que encarnaba al radicalismo obrero de izquierda. Las investigaciones empíricas de Perlman revelaron, para su sorpresa, que fueron los obreros inmigrantes de origen alemán vinculados al movimiento socialista quienes elaboraron el programa no socialista de la Federación Americana del Trabajo (Martín Artiles, 2003: 178).

El papel de los intelectuales en el movimiento obrero

La realidad descubierta por Perlman, en parte, contradecía la tesis de Marx que contemplaba como normal el paso de un **sindicalismo pragmático** basado en reivindicaciones económicas a un **sindicalismo político** y revolucionario con conciencia de clase, pero no preveía el paso contrario. Decimos que la contradecía en parte porque Marx, por un lado, contaba con el papel de los intelectuales para que tuviera lugar la transformación del sindicalismo pragmático al político y, por otro, reconocía que «el sindicalismo abandonado a su propio impulso incubaba una conciencia burguesa» (Alonso, 1955: 26). Esta última fue la tesis defendida y ampliada por Perlman para quien ni el trabajador, ni sus asociaciones tenían de manera natural ni conciencia de clase, ni preocupaciones políticas. Entendía él que, cuando no hay injerencias externas, las preocupaciones de los trabajadores y sus asociaciones se centran en mejorar sus condiciones de trabajo y controlar sus oportunidades. Son los planteamientos de los intelectuales, superpuestos a las preocupaciones naturales de los trabajadores, los que da lugar al sindicalismo político.

Perlman reconoce el papel de los intelectuales en la conformación del movimiento obrero, pero como hemos visto, considera que es un elemento externo a él, cuando no perturbador. Afirma que, mientras que en Europa los intelectuales han tenido una gran influencia en los movimientos obreros, en Norteamérica la influencia ha sido muy limitada debido a la persistente divergencia entre la mentalidad pragmática de los trabajadores norteamericanos y los planteamientos políticos de los intelectuales del movimiento obrero que trataban de orientar su

acción. Entiende que el sindicalismo es una reacción de los trabajadores frente a las condiciones iniciales de la industrialización y que los intelectuales exageran las ansias de cambio de los obreros. Si los primeros quieren tan solo mejorar las condiciones de empleo y vida, los segundos profieren un cambio radical que les permita el control de los medios de producción.

Si, por un lado, -a su juicio-, los intelectuales exageran los deseos transformadores de los asalariados, por otro, subestiman su capacidad de resistencia. Los trabajadores, por medio de las prácticas cotidianas, introducen leyes consuetudinarias, reglas y normas sobre el trabajo, que les permiten defenderse y contribuir a controlar las condiciones de trabajo y empleo (Martín Artiles, 2003: 179).

No acaban aquí las críticas de Perlman a los intelectuales: les achaca que aunque se esfuerzan en presentar propuestas teóricas, llegado el momento, rehúsan asumir responsabilidades que le permitirían demostrar su viabilidad (Urquijo, 2004: 106).

La madurez de la mentalidad sindical

Para Perlman, la madurez de la mentalidad sindical se ve en la capacidad de las organizaciones obreras para desarrollar de forma **autónoma** estrategias con **objetivos propios**, renunciando al papel de correa de transmisión de partidos políticos como proponía Lenin.

La madurez de la mentalidad sindical también se vislumbra por el sostenimiento de **valores morales y éticos** que hacen que sus acciones no se limiten al ámbito laboral, sino que se extiendan más allá y tomen un carácter social, como ocurre con las creaciones de instituciones de asistencia social.

Perlman ve a los sindicatos como agentes sociales que favorecen el **orden social**, pues mediante la negociación a nivel de empresa y la participación en la regulación laboral, evitan el conflicto abierto y generalizado.

Democracia social versus democracia industrial

Para Perlman, el principio de democracia industrial es **inaplicable e innecesario**. Si los trabajadores y los empresarios se deshacen de los principios individualistas de la economía liberal y se acercan al **colectivismo** que representan los sindicatos y las corporaciones empresariales, entonces, aproximarán sus intereses: los empresarios quieren maximizar sus ganancias y los trabajadores los ayudan reduciendo los costos de producción de forma que facilitan la permanencia del negocio lo que, a su vez, redundará en beneficio también del obrero (**paridad de intereses**). La creencia en que entre empresarios y obreros puede haber un punto de encuentro, le lleva a rechazar la lucha entre trabajo y capital. Tal rechazo se ve reforzado por el convencimiento de que el capitalismo no

se derrumba por la mera existencia de conflictos. En consecuencia, aboga por el **compromiso y la colaboración** entre ambos, entendiendo que la clave se encuentra en otorgar a las instituciones el poder necesario para limitar la lógica del mercado y evitar desigualdades.

Lo importante, según nuestro autor, es profundizar en **la democratización de la sociedad**. Siguiendo al pensador alemán Carl Zwing (Perlman, 1962: 355), esto se puede hacer de tres maneras:

primero, por el desarrollo de una legislación industrial autónoma (leyes sobre convenios de trabajo); *segundo*, por el parlamentarismo económico (representación de los grupos económicos en las instituciones económicas representativas enlazadas por algún vínculo substancial con el Estado); y *tercero*, por medio de los consejos de empresa legalmente establecidos (Urquijo, 2004: 115).

Cuestiones para la reflexión

- 1.- ¿Qué papel otorga la Escuela de Wisconsin al sindicalismo?
- 2.- ¿Qué consideración tienen respecto al capitalismo? ¿Qué tipo de sociedad proponen?
- 3.- ¿Cómo interpretan el conflicto?
- 4.- Según la Escuela de Wisconsin ¿Cómo pueden las relaciones laborales favorecer el desarrollo democrático?

LA ESCUELA DE OXFORD DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES: EL PLURALISMO

7

- 1.- Principios de la Escuela de Oxford
- 2.- Otto Kahn – Freund y el derecho vivo como fundamento de las relaciones laborales.
- 3.- Allan Flanders y la responsabilidad sindical.
- 4.- La revisión de los conceptos webberianos de Hugh Clegg.

CONTEXTUALIZACIÓN

Coordenada espacio temporal:

La escuela de Oxford se desarrolla en Gran Bretaña en torno a un grupo de académicos de esta ciudad. Su momento de máximo auge es la segunda mitad de la década de los cincuenta y la década de los sesenta.

Objeto de estudio:

- La negociación colectiva como forma de regulación del trabajo y herramienta para la democracia.
- Formas de organizar y conducir el conflicto.

Conceptos de interés:

Reglamentación, negociación colectiva, política fiscal del Estado, planificación, democracia, autonomía de las partes, derecho vivo.

Perspectivas con las que tiene afinidad:

La escuela de Oxford parte de tres perspectivas:

- a) La obra de **Sidney y Beatrice Webb**. La escuela de Oxford continúa con el estudio de los sindicatos y desarrolla la noción de democracia industrial.
- b) La obra de **Durkheim**, tanto en su idea de la división social del trabajo como generadora de solidaridad, como en la importancia otorgada a las asociaciones intermedias para la cohesión moral de la sociedad²⁴.
- c) Ciertos principios de la economía moral que se derivan de la visión del **metodismo cristiano**²⁵, por ello viene guiado por una serie de valores, como la idea de justicia social y la idea de equidad (Martín Artiles, 2003: 173).

²⁴ Ver último apartado de la unidad dedicada a Durkheim.

Perspectivas a las que se opone:

Planteamientos de la teoría económica clásica que no contemplan la desigualdad de poder entre las partes y planteamientos unitaristas que defienden la posibilidad de que capitalismo y trabajadores compartan los mismos intereses.

1.- PRINCIPIOS DE LA ESCUELA DE OXFORD:

Escuela de Oxford o pluralismo

La escuela de Oxford se conoce también como perspectiva pluralista porque:

- a) Reconoce que los intereses sociales son plurales: no sólo existen diferencias de intereses entre capital y trabajo, sino que también dentro de los trabajadores hay divergencias.
- b) Entiende que el conflicto de intereses es cambiante y no algo estable y permanente como defiende la perspectiva marxista (Martín Artiles, 2003: 173).

Enunciados del pluralismo

1.- Los intereses sociales son plurales y opuestos. La escuela de Oxford entiende que tanto entre capitalistas y trabajadores como dentro del propio seno del trabajo existen intereses diversos. Además, considera que no sólo son diferentes, sino que pueden ser opuestos y entrar en conflicto.

2.- Las partes en conflicto tienen desigual poder. El poder está disperso entre los distintos grupos de interés; no se concentra únicamente en el mercado, pero existe una asimetría de poder a favor del capital.

3.- El conflicto es normal pero se puede canalizar a través de instituciones y normas. Puesto que existen grupos que mantienen intereses encontrados, el conflicto entra dentro de la normalidad; no es patológico y no se puede eliminar. No se puede eliminar, pero se puede encauzar para que transcurra por vías pacíficas gracias a la intervención de determinadas instituciones y con ayuda de normas.

4.- La estabilidad social es deseable y está vinculada con la idea de justicia social. El hecho de que el conflicto sea aceptado como algo inevitable, no quiere decir que se renuncie a la paz social. Al contrario, se considera que la estabilidad

²⁵ El metodismo o movimiento metodista es un grupo cristiano protestante que defiende que la salvación personal es para todo aquel que la acepta (algo totalmente contrario a la doctrina de la predestinación) y que el amor de Dios está siempre unido con el amor al prójimo, lo que conlleva la búsqueda de la justicia y una mejor vida en este mundo. Es decir, para ser un buen cristiano no basta con la piedad personal, sino que hay que actuar para mejorar la vida de las personas.

es algo deseable y perseguible, pero no cualquier tipo de estabilidad, sino la que se consigue gracias a la justicia social que promulga el socialismo fabiano de los Webb y la obra de Durkheim. La escuela de Oxford no comparte la idea de alcanzar la estabilidad en las sociedades industriales avanzadas a través de una convergencia ideológica entre los actores, sino a través de la solidaridad que se puede encontrar gracias a la división social del trabajo y a la justicia social. Igual que los fabianos Sidney y Beatrice Webb, el principio de equidad debe compatibilizarse con el de libertad individual y grupal.

5.- Las normas ayudan a canalizar el conflicto y alcanzar la paz social. Los pluralistas creen que las normas basadas en principios éticos y morales, materializadas como derecho del trabajo y derecho colectivo, pueden desarrollarse para compensar el desigual poder entre las partes y lograr una paz social justa.

6.- La negociación es un elemento central en las relaciones laborales. La negociación colectiva es un elemento de regulación, participación democrática y reequilibrio de poder. En primer lugar, es un elemento de regulación porque tiene como objeto establecer normas laborales. En segundo lugar, es la forma en la que los trabajadores participan en la determinación de las condiciones de trabajo y, por tanto, es una pieza primordial de la democracia industrial. Hay que advertir que la idea de democracia industrial es fundamental en la Escuela de Oxford, pero sus representantes no creen ni que sea la panacea para los obreros, ni que sustituya a la democracia política. En tercer lugar, las partes que intervienen en la negociación tienen el imperativo moral de comprometerse en ella y no disponer de su poder de manera ilimitada. La negociación colectiva también se concibe como un procedimiento dinámico de adaptación de las instituciones al entorno cambiante (Martín Artiles, 2003: 173).

7.- La acción sindical tiene objetivos laborales y sociales. La negociación colectiva es el instrumento privilegiado, pero no exclusivo de la acción sindical. La acción sindical permite a los trabajadores no sólo participar de manera democrática en la regulación de las condiciones laborales y mejorar los salarios, también es una forma de ganarse el respeto y de mejorar la sociedad.

8.- Un buen sistema de relaciones laborales necesita la interacción de Organizaciones sindicales, empresarios y Estado. Es la presencia de estos tres actores, su interacción y las relaciones de poder lo que permite el acoplamiento de intereses divergentes y la canalización de los conflictos. Al Estado se le otorga un papel especial, «es el *guardián del sistema*, es decir, del interés público y dará el marco para que el conflicto se desenvuelva de la manera más pacífica posible» (Otero, 2005: 107).

La escuela de Oxford tiene una **visión dinámica** de las relaciones laborales. Desde esta perspectiva, las relaciones laborales son un **proceso continuo de conflicto y desorden** y, al mismo tiempo, de cooperación, orden y regulación normativa.

2.- OTTO KAHN-FREUND Y EL DERECHO VIVO COMO FUNDAMENTO DE LAS RELACIONES LABORALES

Otto Kahn-Freund (1900 -1979) es considerado como una figura de gran influencia para la escuela de Oxford por ser uno de los padres del derecho laboral en Gran Bretaña. Para él, el ordenamiento jurídico formal es inadecuado para regular las relaciones laborales y acude al concepto de derecho vivo en su lugar.

Según Kahn-Freund el derecho tiene como función primordial la **conservación del orden establecido**. Para conservar el orden social, el derecho presenta como relaciones de coordinación, lo que en realidad son relaciones de subordinación bajo la máscara de un contrato (Kahn- Freund, 1987: 60). El derecho convencional olvida, obvia u **oculta la desigual distribución de poder** que existe no sólo en las sociedades industriales sino en todas las sociedades y hace parecer que los contratos se realizan entre iguales (p. 49). Por eso es inadecuado para regular las relaciones entre empresarios y trabajadores: en el contrato de trabajo supuestamente dos partes iguales compran y venden fuerza de trabajo, pero lo cierto es que los trabajadores están en una posición subordinada respecto a los empresarios y, por tanto, no pactan desde una misma posición.

El empresario individualmente considerado representa una acumulación de recursos materiales y humanos; en este sentido, sociológicamente hablando, la empresa es en sí misma un “poder colectivo”. (...) Pero la relación entre un empresario y un trabajador aislado es típicamente una relación entre un detentador de poder y quien no detenta poder alguno (*a bearer of power and one who is not a bearer of power*). Se origina como un acto de sumisión que en una dinámica produce una situación subordinada, por más que la sumisión y subordinación puedan ser disimuladas por esa indispensable ficción jurídica conocida por “contrato de trabajo”» (Kahn-Freud, 1987: 52).

Para Otto Kahn Freund, «el derecho es una fuerza de importancia secundaria en las relaciones humanas, y, especialmente, en las relaciones laborales».

Es de importancia secundaria para las relaciones humanas porque no consiguen moldear la conducta de las personas: «la “fe mágica” que tienen las sociedades occidentales en la eficacia del uso de la ley para moldear la conducta humana y las relaciones sociales es una superstición de importancia política, pero superstición al fin al cabo».

Es de importancia secundaria en las relaciones laborales porque, como demuestra la historia de Inglaterra, las leyes por sí mismas no son muy eficaces en esta materia. Las relaciones laborales se ven principalmente influenciadas por el impacto del mercado de trabajo (oferta y demanda) y, sobre todo, por el poder social de los trabajadores surgido de manera espontánea pero paulatina, a través de la costumbre y los hábitos (la fuerza de la costumbre). La costumbre y los

hábitos dan lugar al derecho consuetudinario o **derecho vivo**²⁶, de la misma forma que el poder normativo y decisorio del empresario se traduce en derecho formal. Derecho vivo y derecho formal representarían dos formas de derecho distintas provenientes de dos poderes sociales divergentes, siendo el derecho vivo un derecho colectivo que sirve de contrapeso al poder empresarial.

Para Kahn Freund, el derecho vivo es especialmente importante en Gran Bretaña como demuestra el hecho de que las relaciones laborales de ese país se hayan desarrollado durante largo tiempo a través de los convenios colectivos y al margen de los tribunales ordinarios. Esto ha sido así por la anteposición anglosajona del principio de autonomía de las partes (en el que se basa el convenio colectivo) al principio de injerencia de los gobiernos (en el que se sustenta la legislación estatal²⁷). Siguiendo este planteamiento, Otto Kahn- Freund propone el desarrollo de un derecho laboral específico que compense la asimetría de poderes entre las partes²⁸.

Al restringir el poder directivo empresarial sobre el trabajador individualizado, las leyes establecen límites al deber de éste de obedecer las reglas dictadas por el empresario. De este modo, la legislación laboral amplía la esfera de libertad de los trabajadores frente al poder de dirección de los empresarios o, si se prefiere, su libertad de anteponer sus propios intereses y los de sus familias a los intereses de su empresario (Kahn- Freund, 1987: 60).

3.- ALLAN FLANDERS Y LA RESPONSABILIDAD SINDICAL

Allan Flanders y Hugh Clegg son los padres fundadores y el núcleo de la Escuela de Oxford de las Relaciones Industriales. Escribieron lo que se considera el texto fundacional de la Escuela: *El sistema de relaciones industriales de Gran Bretaña: su historia, leyes e instituciones* (1954) y contribuyeron en 1968 en la Comisión Donovan que marcaría el futuro político de Gran Bretaña. Mientras que Flanders es considerado como el gran teórico del pluralismo, la contribución de Clegg destaca por sus investigaciones empíricas y su activismo político.

²⁶ El concepto de derecho vivo procede de E. Ehrlich «para quien el verdadero derecho, el derecho vivo, consiste esencial y básicamente en hechos observados reiteradamente por los hombres dentro de cada grupo social. Por esta razón piensa Ehrlich que la forma primaria y fundamental de manifestarse y existir el derecho es la costumbre, el derecho consuetudinario, en relación con el cual el derecho legal o estatal tiene solamente un significado y una función subsidiarios». (Universidad de Murcia (1992): Funciones y fines del derecho, p. 186).

²⁷ En el continente en cambio, el convenio colectivo y la autonomía colectiva tienen carácter normativo, siendo fuentes de producción del ordenamiento jurídico laboral en mayor o menor medida (Martín Artiles, 2003: 176).

²⁸ Otto Kahn- Freund también cree que el derecho sirve para regular, que no para eliminar el conflicto pues para él: «El conflicto entre capital y trabajo es consustancial a la sociedad industrial y, por ello, a las relaciones laborales. Los conflictos de intereses son inevitables en todas las sociedades. Existen normas para resolverlos, pero no pueden existir normas para eliminarlos» (1984: 65).

Allan Flanders (1910 – 1973) es el principal exponente de la teoría de la escuela de Oxford y una figura clave en el desarrollo social, la política democrática, anti-fascista y anti-comunista de su época. Flanders ve las relaciones laborales como un ámbito en el que intervienen multitud de variables, entre las que se incluyen **variables organizativas**; procesos políticos internos de los sindicatos y del movimiento obrero; factores que dependen de la voluntad de las partes y que pueden ser claves a los efectos de las negociaciones; el entorno económico; la tecnología y normas y valores sociales culturalmente aceptados (Hernández, 2004: 42)

Dedica gran parte de su obra al papel que juegan los sindicatos en una democracia desarrollada que cree que debe ser el de actuar como responsable **agente en la negociación colectiva y en la construcción en la democracia industrial**. Entre otras cosas sostiene que el sindicalismo:

- a) No puede limitarse a la lucha salarial o la libre negociación colectiva porque ese comportamiento daña la **posición competitiva de la economía británica** y amenaza el interés público y las relaciones laborales, creando las condiciones bajo las cuales “la agitación comunista” encontraría una audiencia receptiva (Kelly, 2004).
- b) Tiene que apoyar la **política fiscal de Estado** porque ésta es una forma legítima y necesaria de planificación económica para el “nuevo orden social”.
- c) Tiene que colaborar para la mejora de las condiciones laborales, **abandonando** la “anticuada” **doctrina de la lucha de clases** contra la explotación capitalista.
- d) Tiene que trabajar, junto con el gobierno y los empleadores, para elevar la productividad y controlar la inflación, contribuyendo al **crecimiento económico** con lo que se podrían incrementar los salarios.

Flanders cree que la negociación colectiva es el medio a través del cual los trabajadores pueden participar en el establecimiento de las reglas y las condiciones de trabajo, ensalzando su **dignidad y estatus** en el lugar de trabajo y de este modo, fundamentando unas buenas relaciones industriales (Kelly, 2004).

Para Allan Flanders, la combinación de **planificación económica y libertad individual** representa una tercera vía entre el capitalismo clásico y el comunismo soviético (Kelly, 2004).

4.- LA REVISIÓN DE LOS CONCEPTOS WEBBERIANOS DE HUGH CLEGG

Hugh Clegg (1920 -1995) era esencialmente pragmático, hizo las generalizaciones de un historiador en lugar de los saltos conceptuales de un teórico. Fue un vínculo entre los planteamientos de la tradición socialista no marxista de la preguerra y la moderna ciencia social que acompañó el ascenso de la socialdemocracia en la posguerra (Ackers, 2007).

Clegg revisa los conceptos de democracia industrial y de nacionalización que proponen Sidney y Beatrice Webb. Aporta un mayor realismo a la visión de democracia industrial de los Webb advirtiéndole que el hecho de que los trabajadores participen en la gestión no sólo es irrelevante para la cuestión de la democracia industrial, sino que podría ser perjudicial para los intereses de los trabajadores y la verdadera extensión de relaciones sociales democráticas en la industria (Poole, 1986: 132 y 133).

Clegg defiende como los Webb la **nacionalización** pero alerta sobre sus limitaciones como panacea para mejorar las relaciones laborales. Como a Sidney y Beatrice Webb, a Clegg le preocupa la eficiencia en las industrias nacionalizadas mas se muestra optimista de poder "alcanzar un nivel de gestión superior a la de la industria privada", debido a la "**mayor atención dada a los problemas humanos**" (Clegg, 1951: 126). Identifica como los principales obstáculos para el éxito de la nacionalización al exceso de centralización y a la escasa gestión de la calidad.

La idea de **democracia industrial** de Clegg evoluciona a lo largo del tiempo, influido por el devenir histórico, sobre todo por el ascenso de los regímenes políticos autoritarios. Esto hace que se pregunte por las razones por las cuales las democracias de los países sajones y escandinavos se mantienen estables mientras en otros países triunfan los autoritarismos. Para Clegg, la razón está en la existencia de unos "**grupos de presión** de los cuales los sindicatos han llegado a ser con mucho el más notable y probablemente el más poderoso" (Clegg, 1960: 20-21) que proporcionan un **poder compensatorio** contra las grandes concentraciones de poder en la sociedad (p. 25).

Clegg defiende que la forma de alcanzar la democracia industrial en el Reino Unido pasa por la **negociación colectiva con los sindicatos y la descentralización de la gestión**.

La obra de Hugh Clegg ha sido criticada por no constituir una teoría con hipótesis contrastables. Así mismo, se le ha acusado de haber dañado la cohesión y la productividad de la industria británica por haber frenado la participación de los trabajadores en equipos y haber enfatizado la negociación como relación de partes independientes (Ackers, 2007).

. Cuestiones para la reflexión

- 1.- ¿Qué papel atribuye la Escuela de Oxford al sindicalismo?
- 2.- ¿Qué consideración tienen respecto al capitalismo? ¿Qué tipo de sociedad proponen? ¿Hay alguna diferencia respecto a sus precursores, los Webb?
- 3.- ¿Cómo interpretan el conflicto?
- 4.- Según los representantes de la Escuela de Oxford ¿Pueden las relaciones laborales favorecer el desarrollo democrático?

- 1.- El origen de la teoría de las relaciones humanas.
- 2.- El experimento de Hawthorne de Elton Mayo
Los ciclos del experimento.
Conclusiones del experimento de Hawthorne.
- 3.- La interpretación de las relaciones laborales desde la escuela de las relaciones humanas
- 4.- Relevancia y críticas a la escuela de las relaciones humanas

CONTEXTUALIZACIÓN

Coordenada espacio temporal:

La Escuela de las Relaciones Humanas tiene su origen en los experimentos dirigidos por Elton Mayo entre 1927 y 1932, que son continuados por otros investigadores durante dos décadas más.

Objeto de estudio:

Aunque los experimentos comienzan interesándose por la influencia de las condiciones físicas en la psique y como esto hace variar la productividad, terminan centrándose en aspectos relacionales dentro de la fábrica. Sus principales intereses son pues, mejorar la productividad y mejorar las relaciones dentro del centro de trabajo.

Conceptos de interés:

Unitarismo, grupos informales, efecto halo o efecto Hawthorne, presión social del grupo, orientación al grupo, integración social, contenido del cargo.

Perspectivas con las que tiene afinidad:

Coincide con Adam Smith al considerar que empresa y trabajadores tienen los mismos intereses. Coincide con el socialismo utópico de Robert Owen en el convencimiento de que es posible un modelo de empresa más humano, aunque

los planteamientos de los que parten y las soluciones propuestas difieren enormemente²⁹.

Perspectivas a las que se opone:

Sus planteamientos son contrarios a aquellas perspectivas, -como el pluralismo, el institucionalismo, el marxismo,- que reconocen la pluralidad de intereses dentro y/o fuera del centro de trabajo. También se manifiesta en contra de llevar demasiado lejos los modos de producción excesivamente rígidos como el taylorismo y el fordismo.

1.- EL ORIGEN DE LA TEORÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS

La escuela de las relaciones humanas nace a mediados de la década de los veinte del siglo pasado a raíz de los experimentos dirigidos por Elton Mayo en la *Western Electric Company* en Chicago. Se extiende a lo largo de la década de los treinta y los cuarenta gracias a los estudios que continuaron sus colaboradores: Fritz J. Roethlisberger, William J. Dickson y T. North Whithead, en la misma fábrica de la *Western Electric Co.* y los realizados por W. Lloyd Warner y Josiah O. Low en la industria de zapatos de Nueva Inglaterra.

Su desarrollo es posible por el surgimiento y evolución de la psicología científica y la sociología y por su inclusión en el ámbito de la empresa. La escuela de las relaciones humanas no intenta hacer teoría de las relaciones laborales; su objetivo es ayudar a la empresa mejorando la organización del trabajo y detectando los elementos físicos que influyen en la mente de los empleados y merman la productividad. Sin embargo, sus planteamientos implican una forma de entender las relaciones laborales que abren una línea de pensamiento que perdura hasta nuestros días.

La escuela de las relaciones humanas como respuesta a las formas de organización del trabajo imperantes.

La escuela de las relaciones humanas surge como respuesta a las formas de organización del trabajo imperantes en el momento: el taylorismo y el fordismo. El taylorismo es una propuesta del ingeniero Frederick Winslow Taylor (1856-1915) para racionalizar la gestión en las fábricas y acabar con los problemas que él había identificado en su experiencia profesional: el bajo

²⁹ Robert Owen (1771 – 1858) es considerado el precursor de la concepción humanista de las relaciones trabajador empresa. Demostró que los trabajadores eran el factor más productivo y que era posible tratar de una manera más humana a los empleados, a través de incentivos y no de castigos. A diferencia de la Escuela de las relaciones humanas, Owen va más allá de los muros de la fábrica e incluye en su proyecto humanizador, medidas para dignificar la vida de las personas como la provisión de viviendas para las familias y de educación y juegos para los niños que trabajaban en las fábricas.

rendimiento deliberado de los trabajadores, la existencia de formas de desarrollar las labores empíricamente inadecuadas y las dificultades para ejercer el control por parte de la dirección. Según Taylor había un único modo de hacer bien las cosas (*the one best way*) y ese modo podía averiguarse a través de la utilización de un método científico para después ser aplicado. Él mismo llamó a su propuesta "administración u organización científica del trabajo". Aunque el taylorismo logró introducir formas más racionales de organizar el trabajo, también conllevó una pérdida de control del trabajo por parte de los obreros.

Los procedimientos tayloristas implican:	Las consecuencias de los procedimientos son:
Fragmentar el proceso de trabajo descomponiéndolo en tareas simples.	Pérdida del saber obrero: el trabajador no necesita conocer y ser diestro en todo el proceso de trabajo, sólo requiere saber hacer tareas simples.
Definir los puestos de trabajo y seleccionar a los trabajadores de acuerdo a ellos.	Fácil incorporación de la mano de obra, sobre todo inmigrante que no tiene ni experiencia previa en la industria, ni conocimiento del idioma.
Instruir a los trabajadores sobre el modo de trabajar, entrenarlos adecuadamente y despedir a aquellos que no alcanzan el rendimiento óptimo.	Unos trabajadores piensan y otros obedecen a los primeros.
Separar los procesos y las personas que diseñan los trabajos de las que los ejecutan	Los que ejecutan no tienen ningún control, ni posibilidad de mejorar su propio trabajo.
Fijar el modo en el que cada tarea y movimiento debe ser ejecutado.	La continua repetición de idénticos movimientos lleva al aburrimiento, al estrés y a enfermedades laborales con el consecuente absentismo laboral
Cronometrar cada movimiento del trabajador y suprimir los que resultan inútiles.	Se produce un ahorro material, al no mantener tanta diversidad, y de tiempo, por el orden impuesto.
Estandarizar y clasificar utensilios, materiales, maquinaria y equipos de trabajo.	Se da por supuesto que todo el mundo trabaja mejor con los mismos utensilios, maquinarias... obviando las diferencias personales.
Remunerar a las personas según su productividad	Individualizando el rendimiento, se estimula la ambición personal, pero se suprime el trabajo en equipo
Establecer premios e incentivos materiales para cuando fueren alcanzados los estándares establecidos	Se desestiman y olvidan las motivaciones psicológicas y sociales de los trabajadores.
Dividir proporcionalmente entre la empresa, los accionistas, los trabajadores y los consumidores las ventajas que resultaban del aumento de la producción proporcionado por la racionalización.	La mayor productividad derivada de la implantación de estos métodos podría repercutir en todos los actores sociales. La realidad es que los trabajadores no obtuvieron muchos beneficios.
Controlar la ejecución del trabajo, para mantenerlos en niveles deseados, perfeccionarlo, corregirlo y premiarlo.	Es una visión de la mejora continua, aunque sin la participación de los trabajadores.

El fordismo es una forma de organización del trabajo creada por el fabricante de automóviles Henry Ford (1863-1947) con profundas consecuencias en las relaciones laborales y en la sociedad en general. Ford reorienta el proceso productivo con el objetivo de conseguir la máxima rentabilidad de la inversión y, para ello, introduce algunos principios tayloristas como la división del trabajo, evita otros e introduce importantes novedades entre las que destaca, por encima del resto, la línea de montaje. La introducción de la cadena de montaje tiene consecuencias trascendentes en las relaciones laborales. Una es la imposición de un ritmo de trabajo igual para todos los obreros del cual éstos no pueden escapar. Al igualar el ritmo de trabajo, se iguala y colectiviza el rendimiento: todo el mundo trabaja al mismo ritmo que es el ritmo que impone la máquina, pudiéndose prescindir de la retribución individualizada según productividad. Esto, junto al proceso de descualificación derivado de la división del trabajo, favorece la homogeneización de la mano de obra. Otra consecuencia es el alto grado de interdependencia entre los trabajadores que permite sabotear toda una línea con muy pocos obreros. La facilidad de sabotaje y la homogeneización de la mano de obra benefician su organización. La realización de tareas sencillas y repetitivas a un ritmo cada vez mayor disparará el absentismo laboral, el abandono y las enfermedades laborales. El gran mérito de Ford se encuentra en percatarse de que su estrategia productiva basada en la economía de escala debe ir acompañada de una estrategia comercializadora y de una modificación general de los hábitos de consumo: una producción en masa es insostenible sin un consumo en masa, lo que dará lugar a un nuevo tipo de sociedad.

El taylorismo y el fordismo se aplicaban en tal grado que cosificaban al asalariado, tomándolo como una pieza más del engranaje productivo. Se puede decir que para Taylor y sus contemporáneos, los problemas humanos interferían en la producción, de manera que era preciso combatirlos, incrementando y racionalizando la producción. Con la Escuela de las Relaciones Humanas los problemas del ser humano se convertirán en un nuevo campo de estudio, una oportunidad para alcanzar progresos y aumentar la productividad. La escuela de las relaciones humanas vendrá a, en parte sin proponérselo y con muchas limitaciones, humanizar el lugar de trabajo.

2.- EL EXPERIMENTO DE HAWTHORNE DE ELTON MAYO

Elton Mayo (1880-1949) nació en Australia donde se formó en medicina, filosofía y psicología. En 1922, gracias a una beca Rockefeller, se trasladó a los Estados Unidos para investigar los problemas de producción y la alta rotación del personal de una fábrica textil próxima a Filadelfia. Las condiciones de trabajo que afectaban a esos trabajadores eran el menosprecio por la tarea, la monotonía y el aislamiento que padecían debido al ruido de las máquinas y a las distancias entre unos operarios y otros (Pauchard, 2004: 2). "Mayo introdujo un periodo de descanso, dejó a criterio de los obreros la decisión de cuando deberían parar las máquinas y contrató una enfermera. Al poco tiempo surgió un espíritu de

solidaridad en el grupo, aumentó la producción y disminuyó la rotación” (Gallaga, 2003: 3).

Este estudio atrajo la atención de la Escuela de Negocios de Harvard que lo nombró profesor asociado de investigación industrial. En 1927, Mayo fue llamado por la *Western Electric Company* para que se incorporara con su equipo a un estudio en una planta situada en Chicago en el barrio de *Hawthorne* -que da nombre a su experimento más famoso-. La *Western Electric Company* era una empresa de fabricación de equipos y componentes telefónicos que desarrollaba entonces una política de personal mejor que la de sus competidoras, podría decirse que progresista para el momento. A pesar de ello, había un generalizado descontento entre el personal.

Los ciclos del experimento

El experimento que vamos a describir a continuación se desarrolló a lo largo de cinco años, desde 1927 a 1932, y en él, Mayo identificó 15 fases. Para aligerar la exposición, reagrupamos esas quince fases en cuatro ciclos.

a) Primer ciclo: buscando la relación entre productividad e iluminación.

En esta época, se consideraba al individuo como un organismo afectado por la fatiga, las condiciones ambientales, el tipo de trabajo, etc. Mayo, como psicólogo, intenta esclarecer de qué manera los aspectos físicos del trabajo influyen en los aspectos psíquicos de los empleados y sus efectos en la productividad. La investigación en Hawthorne comenzó por intentar esclarecer la relación entre iluminación y productividad. En dicha fábrica había un departamento de montaje de relés³⁰ de teléfono en el cual trabajaban jóvenes empleadas que realizaban tareas simples y repetitivas que exigían gran rapidez. Se formaron dos grupos de operarias, uno de control en el que las obreras seguían ejecutando sus labores en las mismas condiciones lumínicas a las habituales, y otro experimental en el que se iba aumentando la potencia de iluminación. Lo sorprendente fue que la producción aumentó en los dos grupos y no sólo en el experimental como se esperaba. Los investigadores entonces disminuyeron la iluminación en el grupo experimental; de nuevo la productividad ascendió.

³⁰ Un relé es un aparato utilizado en telefonía destinado a producir una modificación en un circuito cuando se cumplen determinadas condiciones en el mismo circuito o en otro distinto.

Se concluyó que había un factor desconocido que hacía aumentar la producción en forma independiente de la intensidad de la iluminación. ¿Qué ocurría? Las trabajadoras respondían a los cambios de intensidad de luz de acuerdo con sus suposiciones personales: ellas pensaban que una mayor iluminación era mejor para el trabajo y una menor iluminación, peor. Cuando se les hacía pensar que la intensidad de la luz aumentaba, aun

Los investigadores constataron que las personas que formaban parte del estudio, al sentirse observadas y sujetos de interés, mejoraban su motivación en el trabajo, aumentando su productividad. A la variación del comportamiento derivada de ser objeto de observación se le ha denominado **efecto Hawthorne**. Dicha variación también puede ser derivada de la novedad por lo que, pasado un tiempo, los niveles de productividad vuelven a los parámetros anteriores, siendo entonces un efecto transitorio.

cundo no fuera cierto, producían más. Y al contrario. Esto ponía de relieve la existencia de un factor psicológico que se superponía a los aspectos fisiológicos. Los investigadores intentaron aislar esta variable como algo perturbador de su primigenio objetivo: encontrar qué factores ambientales afectaban al rendimiento de los trabajadores. Probaron entonces con otros factores fisiológicos como la fatiga, el cambio de horarios o la introducción de periodos de descanso.

b) Segunda ciclo: buscando otras variables materiales intervinientes en la productividad: los sistemas de pagos y descansos.

Esta fase comenzó con el registro del rendimiento de cada obrera en su área original de servicio. Sin que ellas lo supiesen, se estableció su capacidad productiva en condiciones normales de trabajo. A continuación se estableció el grupo de control y el grupo experimental y se comprobó la repercusión del cambio del lugar de trabajo. Se modificaron los sistemas de pagos: “En el grupo de control se pagaba por tareas en grupo. Como los grupos eran numerosos, las variaciones de producción de cada joven se diluían con la producción del grupo y no se reflejan en su salario individual. En el grupo experimental se separó el pago directamente en su salario” (Gallaga, 2003: 3). El resultado fue el aumento de producción en el grupo experimental. A continuación, comenzaron a introducirse descansos y cambios en el número y duración de estos, incluso se adelantó la hora de la salida en 30 minutos en una ocasión y en 60 minutos en otra. Con cada cambio, la producción aumentaba excepto cuando se restaron 60 minutos a la jornada y cuando se establecieron seis descansos, situaciones en las que la producción permaneció estable.

Más allá de los efectos que tenían las alteraciones en los pagos y en los descansos, los investigadores asistieron a un cambio de actitud de las asalariadas ante el trabajo y al desarrollo social del grupo. A las operarias les gustaba trabajar en la sala de pruebas porque era, según ellas, divertido y generaba menos ansiedad que en el lugar habitual donde la supervisión era más rígida y había menos libertad. Pero además, las mujeres entablaron amistad

entre ellas, preocupándose las unas por las otras, mostrando solidaridad, estableciendo objetivos comunes y reconociendo a sus propias líderes.

c) Tercer ciclo: programa de entrevistas

Estos hallazgos hicieron que los investigadores se fueran apartando de sus objetivos iniciales de búsqueda de mejores condiciones físicas de trabajo y centraran su interés en las relaciones humanas en el trabajo. Comenzó entonces un ambicioso programa de entrevistas para conocer mejor las actitudes, sentimientos y opiniones sobre el trabajo: en dos años se entrevistaron a más de 21.000 de los 40.000 empleados.

d) Cuarto ciclo: la presión social del grupo

Desde noviembre de 1931 y mayo de 1932, de manera paralela al programa de entrevistas, comienza a estudiarse la formación de grupos y sus efectos en la producción a través de técnicas de observación. Esta vez se seleccionó a un grupo de catorce obreros que se ubicaron en una sala aparte, en condiciones semejantes a las de su departamento. Se estipuló el cobro del salario dependiendo del rendimiento del grupo, de tal forma que la única manera de aumentar los ingresos era que el grupo aumentara la productividad. Los investigadores verificaron que, a pesar de los incentivos, el grupo fijaba unos estándares de producción y presionaba, imponiendo penalizaciones simbólicas, tanto a quienes no lo alcanzaban por defecto, como a quienes lo excedían. Cuando los empleados alcanzaban el nivel de producción que habían estipulado como normal, reducían su ritmo de trabajo y cuando lo superaban, manipulaban el informe de producción para que el exceso de un día constara para otro que hubiese déficit.

Conclusiones de los experimentos de Hawthorne.

a) El nivel de producción depende de la integración social.

Cuanto más **integrado socialmente** está el grupo de trabajo, mayor es la disposición a producir. Si el trabajador reúne excelentes condiciones físicas y fisiológicas para el trabajo y no está integrado socialmente, la desadaptación social se reflejará en su eficiencia. Es su capacidad social la que establece su nivel de competencia y de eficiencia, y no su capacidad de ejecutar correctamente movimientos eficientes en un tiempo previamente establecido.

b) Los trabajadores tienen un comportamiento orientado al grupo.

En general, los trabajadores no actúan ni reaccionan aisladamente como individuos, sino como **miembros de grupos**. Dicho de otra manera, los grupos a los que cada persona pertenece influyen mucho en su comportamiento. Este es un hecho que las empresas no pueden obviar: no pueden «tratar a los trabajadores individualmente, como si fuesen átomos aislados, sino como

miembros de grupos de trabajo, sujetos a las influencias sociales de estos grupos» (Gallaga, 2003: 6).

c) El grupo establece sanciones y recompensas sociales.

Cada grupo desarrolla unas creencias y unas expectativas que se traducen en **normas o estándares de comportamiento**. Cuando algún miembro del grupo rompe esas normas o no se adecua a esos estándares, el resto impone sanciones sociales. Por el contrario, el grupo recompensa a aquellos que cumplen las reglas y se mantienen dentro de los límites establecidos.

El descubrimiento de este comportamiento contradecía totalmente el concepto de hombre económico que habían adoptado muchos pensadores y muchas prácticas empresariales como las de la autodenominada organización científica del trabajo. Según el concepto de hombre económico, la principal motivación del trabajador era el dinero, por lo que para mejorar la producción había que establecer planes de incentivación salarial. Mayo y sus seguidores entendían que la motivación económica existía pero era secundaria en la determinación del rendimiento del trabajador. Por delante de la motivación económica, las personas buscaban aprobación social, reconocimiento y participación en las actividades grupales. «Aunque esas recompensas sociales y morales son simbólicas y no materiales, inciden de manera decisiva en la motivación y la felicidad del trabajador» (Gallaga, 2003: 7).

En el caso de los empleados de la Western Electric Co. Se puede observar que se guiaban por un código no escrito que los investigadores describieron así: no debes trabajar demasiado; no debes trabajar demasiado poco; no debes decir a los supervisores nada que pueda perjudicar a un compañero; y no debes considerarte importante o superior (Pauchard, 2004: 7).

d) Reconocimiento de la organización informal

Hasta la llegada de la escuela de las relaciones humanas, los autores que habían estudiado el trabajo se habían preocupado de aspectos formales como el estudio de tiempos y movimientos, la estructura departamental, el reparto de autoridad, el grado de especialización... Aunque fuera sin querer, los experimentos de Hawthorne pusieron de relieve aspectos informales de las organizaciones como el comportamiento social de los empleados, las creencias, las actitudes, las expectativas y la creación de **grupos informales**

Las **organizaciones informales** son estructuras que surgen entre los miembros de una organización formal: los individuos, aunque estén situados en diferentes niveles y sectores de la organización, crean relaciones personales de simpatía o de antagonismo. Las interrelaciones entre los miembros de la organización se prolongan y amplían más allá de los momentos y las actividades que se desarrollan dentro de la organización. La organización formal se circunscribe al espacio físico y horario de las organizaciones, la organización informal escapa estas limitaciones. Los grupos informales tienen sus propios canales de comunicación y sus propios líderes, -carentes de poder formal pero con capacidad de influencia en la consecución de los objetivos organizacionales.

(Gallaga, 2003: 7). En las organizaciones formales, las personas forman organizaciones informales dependiendo de sus propios deseos e inclinaciones y al margen de la dirección.

e) Influencia del contenido del cargo

La división del trabajo había sido ensalzada como la manera más eficiente de producir, tanto desde el ámbito teórico, -a través de autores como Adam Smith-, como desde el práctico, -a través de formas de organización del trabajo como el taylorismo o el fordismo-. Mayo y sus colaboradores comprobaron que la especialización extrema no garantiza más eficiencia ya que disminuye el interés por el producto y hace que los trabajadores no obtengan ninguna satisfacción en su empleo (Casares, 2007: 1). La eficiencia no sólo depende de la descomposición de las tareas en movimientos simples y de la rapidez con la que los operarios puedan efectuarlos, sino que también obedece al **sentido e interés que las tareas tengan** para el propio asalariado porque ello repercute directamente en su moral y actitud. Escapar de la rutina y hacer el trabajo más interesante es tan importante para los trabajadores que son capaces de incumplir los procedimientos impuestos por la empresa con tal de conseguirlo. En Hawthorne, en contra de la política de la administración de la empresa, los obreros de la sala de montaje de terminales cambiaban con frecuencia de puesto de trabajo (Gallaga, 2003: 8) y las operarias utilizaban distintas técnicas personales para armar los relés, «siendo mayor estos cambios en las más inteligentes (lo que está en contradicción con el planteamiento de que ciertos expertos sean los que indiquen precisamente los movimientos a realizar)» (Pauchard, 2004: 4). Si la empresa quiere ganar en eficiencia y evitar estos comportamientos es su responsabilidad cuidar la naturaleza de las tareas y el contenido de cada puesto de trabajo.

3.- LA INTERPRETACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES DESDE LA ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

La Escuela de las relaciones humanas tiene como principal objetivo aumentar la productividad de la empresa y, reconoce el conflicto como un elemento que perjudica ese objetivo y que hay que erradicar. Para ella, el conflicto laboral es **patológico** y disfuncional por lo que debe evitarse. La forma de evitar el conflicto es el desarrollo de la gestión administrativa: la utilización de una **administración humanizada** y no la política radical es la solución a los conflictos. Para desarrollar la gestión administrativa hay que aplicar los conocimientos adquiridos a través de la **investigación** industrial, sociológica y psicológica.

La empresa es concebida como una comunidad de intereses compartidos tanto por la patronal como por los trabajadores, de ahí que también se le denomine "**unitarismo**". La gestión de las relaciones humanas en la empresa, al aunar los intereses de las partes y evitar el conflicto, resulta una **alternativa al sindicalismo**. La gestión implica el diálogo de los mandos intermedios con los

trabajadores, la comunicación fluida, la participación e implicación en el trabajo, el reparto de beneficios y otros incentivos materiales y simbólicos.

4.- RELEVANCIA Y CRÍTICAS A LA ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

A la escuela de las relaciones humanas se le han hecho numerosas críticas entre las que destacamos:

- a) Estar excesivamente **orientada a la gerencia**. La preocupación principal de la escuela de las relaciones laborales es, en última instancia, el aumento de la producción.
- b) Despreciar la **motivación material** del trabajador. Los economistas tradicionales ridiculizaban su rechazo del dinero como motivador central de la conducta laboral (Peiró, 1991: 70) y renombrados sociólogos como Goldthorpe y Lockwood han evidenciado que los obreros opulentos se motivan principalmente por recompensas económicas y no buscan una «satisfacción intrínseca en el trabajo, sea por vía de la solidaridad grupal o por la propia satisfacción con el empleo. Para ellos las necesidades sociales se satisfacen en el hogar, no en la empresa» (Finkel, 1994: 340). Y esta actitud hacia el trabajo no es algo que venga derivado de la gestión empresarial sino de sus valores extra-organizacionales
- c) Cometer **errores metodológicos** que ponen en duda la fiabilidad de los resultados. Los resultados publicados sólo reflejaban una parte de lo acaecido durante los experimentos, desechándose algunas cuestiones que no resultaban coherentes y, en el transcurso de la propia investigación se tomaron decisiones que ponen en cuestión los hallazgos posteriores. Por ejemplo, aunque se expresa que el buen clima grupal favorecía la productividad, dos de las cinco operarias de la fase crucial del experimento fueron sustituidas por bajo rendimiento que, el propio equipo investigador, achacó a que tan buena relación las distraía (Rice, 1982).
- d) Explicar lo que ocurre dentro de la empresa sin aludir al **contexto**. El enfoque de las relaciones humanas no trasciende los límites de la empresa: no alude a lo que ocurre fuera de ella para explicar lo que pasa dentro. A pesar de que Mayo era conocedor de la influencia de las condiciones ambientales en la psicología del individuo, no alude a la estructura socioeconómica o las desigualdades de poder y de clase para explicar las actitudes y motivaciones de los trabajadores, ni el conflicto organizacional³¹.

³¹ Cómo dicen Köhler y Martín: «A tenor de estas dificultades teóricas no debe extrañar su fracaso, en tanto que carece de un marco teórico y conceptual solvente para ir más allá de las explicaciones de nivel micro» (2005: 108).

e) Obviar la importancia de los **sindicatos**. La Western Electric Co. no contaba con grandes y poderosos sindicatos, mas al contrario, la presencia sindical era débil. Sin embargo, en aquella época, los sindicatos tenían en general una importancia destacada. Los investigadores de la escuela de las relaciones humanas no sintieron la necesidad de estudiar la influencia o el papel de los sindicatos, siquiera se interesaron por el persistente afán de muchos trabajadores de su sostenimiento. Esto ha hecho que muchos críticos los hayan tachado de antisindicales, para otros autores sería más correcto decir que simplemente eran indiferentes a las organizaciones obreras.

f) No ser una alternativa real al taylorismo.

...la Escuela de las Relaciones Humanas no significa ni mucho menos la superación del taylorismo como pretendían sus precursores. El control se ha suavizado, pero sigue siendo, como en la época de Taylor, una prerrogativa de la dirección y, si ya casi nadie invoca esa herencia, es porque tiene cierto descrédito o bien porque ya está incorporada como parte del sentido común en el diseño del trabajo. Esa es en síntesis la evaluación de Braverman, que dice que “el taylorismo domina el mundo de la producción y los practicantes de las “relaciones humanas” y de la “psicología industrial” son el equipo de manteniendo par la maquinaria humana”.

La prueba de que no es una alternativa a las prácticas tradicionales es que la mayor parte de las empresas sigue operando con los principios de gestión tradicionales y, aunque mantengan departamentos de personal que siguen la estela de la escuela de las relaciones humanas, en caso de conflicto entre dirección y personal, priman los criterios de la primera.

g) Abrir una ruta hacia la **manipulación** del trabajador. Aunque la escuela de las relaciones humanas se interesa por los sentimientos y actitudes de los trabajadores, trata a los empleados de una manera paternal como si fueran niños sin plena capacidad racional. Esta visión, sumada a la tarea autoimpuesta de comunicar, motivar y conducir a las personas para alcanzar una mayor productividad conduce a cierta manipulación de los trabajadores.

A pesar de todas estas críticas, la escuela de las relaciones humanas supone un cambio trascendente porque:

- a) Evidencia las limitaciones de los planteamientos mecanicistas que tratan a los empleados como máquinas a las que atender en su aspecto físico.
- b) Pone de relieve la influencia de los **aspectos psicológicos y microsociales** en el devenir de la empresa: las emociones, las actitudes, las interacciones...

- c) Eleva estos aspectos dentro de la empresa a la categoría de objeto de **estudio científico**.
- d) Coloca la **satisfacción social** en el lugar de trabajo como parte de la gestión y responsabilidad de la gerencia.

Si hasta entonces la empresa y los estudios académicos que la acompañaban centraban su interés en las aptitudes exigidas para cada tarea o puesto de trabajo y en las relaciones de estas, con las aptitudes de los trabajadores, ahora considerarán también, las variables que conducen a la satisfacción e insatisfacción en el trabajo a fin de mejorar la productividad.

La línea de investigación y los planteamientos de la escuela de las relaciones humanas son la base de los estudios gerenciales y de recursos humanos de nuestros días.

Cuestiones para la reflexión

- 1.- ¿Qué papel otorga la Escuela de las relaciones humanas al sindicalismo?
- 2.- ¿Qué consideración tienen respecto al capitalismo? ¿Proponen algún tipo de sociedad alternativa?
- 3.- ¿Por qué se denomina a la Escuela de las relaciones humanas también como Unitarismo? ¿Cómo interpreta el conflicto?
- 4.- ¿Favorece la escuela de las relaciones humanas el desarrollo democrático?
- 5.- ¿Es “más humana” la escuela de las relaciones humanas que los planteamientos de los Webb, de la escuela de Oxford o la de Wisconsin? ¿Por qué se le denomina “de las Relaciones Humanas”?

- 1.- Planteamiento general del estructural funcionalismo.
- 2.- El concepto de acción de Talcott Parsons.
- 3.- La definición de relaciones laborales de John Dunlop.
- 4.- Las funciones del conflicto de Lewis Coser

CONTEXTUALIZACIÓN

Coordenada espacio temporal:

El estructural-funcionalismo ha sido la perspectiva teórica dominante durante las décadas de los sesenta y los setenta; momento a partir del cual ha ido perdiendo importancia como teoría sociológica, aunque sigue presente a través de revisiones o reinterpretaciones (neofuncionalismo).

Objeto de estudio:

Estudia las estructuras sociales y las funciones que estas cumplen³².

Conceptos:

Estructura, función, disfunción, sistema, subsistema de relaciones laborales.

Perspectivas con las que tiene afinidad:

El estructuralismo funcional retoma de Herbert Spencer la analogía entre sociedades y organismos vivos, entendiendo que ambos son sistemas con partes que desempeñan funciones singulares. Así, se inscribe en una corriente de investigaciones teóricas conocida como teoría de sistemas que surge en el ámbito de la biología en la década de los cincuenta.

El estructuralismo se enmarca en lo que se denominan “teorías del consenso” que consideran que “las normas y los valores comunes son

³² Aunque frecuentemente aparece como “estructural funcionalismo” o “funcionalismo estructural” porque se estudian tanto estructuras como sus funciones, no es necesario usar los dos términos conjuntamente ya que es posible estudiar las estructuras de la sociedad sin atender a las funciones que éstas realizan para otras estructuras. Igualmente, «podemos examinar las funciones de varios procesos sociales que pueden no adoptar una forma estructural» (Ritzer, 2003: 116).

fundamentales para la sociedad, presuponen que el orden social se basa en un acuerdo tácito y que el cambio social se produce de una manera lenta y ordenada” (Ritzer, 2007b:114).

Perspectivas a las que se opone:

Las teorías del consenso se contraponen a las teorías del conflicto que «subrayan el dominio de unos grupos sociales sobre otros, presuponen que el orden social se basa en la manipulación y el control de los grupos dominantes y que el cambio social se produce rápido y desordenadamente a medida que los grupos subordinados vencen a los grupos dominantes» (Ritzer, 2003: 114).

1.- PLANTEAMIENTO GENERAL DEL ESTRUCTURAL FUNCIONALISMO

La sociología estructural funcionalista considera que las instituciones de una sociedad cumplen unas funciones orientadas al mantenimiento del **orden** y la **reproducción de la sociedad** en su conjunto. Las instituciones y los individuos que en ellas se encuentran operan en el conjunto de la estructura social.

Para comprender el alcance de lo que significa “operar en el conjunto de la estructura social” es necesario recordar la relación que mantiene la teoría funcionalista con la teoría de sistemas: ambas explican el funcionamiento de un proceso a través de la idea de sistema. La teoría de sistemas es un enfoque que estudia de manera interdisciplinar la realidad, centrando su objeto de estudio en los sistemas, sean de la naturaleza que sean. Un sistema es un todo organizado o complejo: un conjunto o combinaciones de cosas o partes que forman un todo complejo o unitario y que interactúan entre sí, de tal forma que un cambio en una de las partes afecta a las demás.

Por reproducción social entendemos el proceso por el cual una sociedad mantiene en el tiempo sus características esenciales. La reproducción social se lleva a cabo gracias al proceso de socialización. El proceso de socialización es aquel mediante el que cada persona aprende e interioriza en el transcurso de su vida, los elementos socioculturales de su medio ambiente, los integra en la estructura de su personalidad, bajo la influencia de experiencias y de agentes sociales y se adapta así al entorno en cuyo seno debe vivir. La socialización es por tanto, el proceso de adquisición de una cultura, de integración en un grupo. La socialización permite el mantenimiento, relativamente estable del orden social, puesto que los individuos interiorizan las normas sociales (sin tener, generalmente, la percepción consciente de estar sometido a ellas). Sin el proceso de socialización, la sociedad no podría perpetuarse más allá de una sola generación y dejaría de existir. No podemos pensar que la transmisión de la cultura y por tanto la reproducción del orden social se hace siempre de manera completa y perfecta. Ello negaría la posibilidad del cambio cultural (lo que equivale a decir el cambio social).

Un **sistema social** estaría formado por **distintas partes o subsistemas** tales como el subsistema económico, el cultural, el normativo, etc. cuyo devenir no se entiende sin la consideración de los otros. Lo relevante para la Teoría de las Relaciones Laborales es que, según los funcionalistas, en las sociedades industriales uno de los subsistemas que componen el sistema social es el sistema de relaciones industriales, caracterizado por la existencia de reglas formales e informales que definen los derechos y deberes de los actores laborales.

En Sociología, la teoría de sistemas se interesa por las relaciones existentes entre los distintos aspectos del mundo social, situándose en contra de la realización de análisis parciales en los que un elemento social se analice como un hecho aislado.

2. EL CONCEPTO DE ACCIÓN DE TALCOTT PARSONS

Parsons es uno de los principales teóricos de la sociología contemporánea y uno de los que ha ido más lejos en la elaboración de una teoría general de la sociología (Rocher, 1990: 365). No podemos clasificarlo como uno de los sociólogos que han dedicado la mayor parte de su obra a la teoría de las relaciones laborales. Es, como hemos visto en casos anteriores, uno de esos autores cuya contribución a la teoría general ha permitido a escritores pensadores el desarrollo de teorías específicas de las relaciones laborales. Por este motivo no nos vamos a detener en exceso en su abundante obra, sino que nos limitaremos a señalar aquellas ideas que resultan de interés para comprender el pensamiento del funcionalismo de las relaciones laborales.

Talcott Parsons nació en Estados Unidos en 1902. Estudió y pasó buena parte de su carrera académica en Europa. Su pensamiento estuvo muy influenciado por la obra de Weber, a la que dedicó parte de su tesis doctoral. Tras la publicación de su gran obra *La Estructura de la acción social*, su carrera profesional se aceleró, siendo nombrado profesor de Harvard y presidente de la Asociación Americana de Sociología. Como principal representante del estructural funcionalismo su obra se centra en el análisis de las relaciones entre los distintos sistemas y subsistemas que forman la sociedad, así como en las estructuras y en los mecanismos que permiten el orden social. Sus obras más conocidas son: *La estructura de la acción social* (1937), *El sistema social* (1951), *Familia, socialización y procesos de interacción* (1955), *Economía y sociedad* (1956), *Estructura y procesos en las sociedades modernas* (1960).

Cuando tiene lugar el Crack del 29, Parsons tiene 27 años. Para él, este acontecimiento demuestra el error de las tesis liberales que defienden que la autorregulación de los mercados lleva al equilibrio. Al contrario de lo que la economía clásica anunciaba, la persecución del interés individual no había

llevado a una mejora del conjunto, sino que había provocado un gran daño social. Su obra está marcada por esta interpretación.

La acción: definición, elementos y contextualización de su análisis.

El punto de partida del análisis parsoniano es la acción a la que considera la unidad básica de estudio. Una acción es toda conducta humana, individual o colectiva, consciente o inconsciente (Rocher, 1990: 366). Está compuesta por: un actor que la ejecuta; un fin hacia el cual se orienta; los medios para alcanzar este fin; las normas y valores que determinan la elección de medios y fines; y un entorno en el que se desarrolla la acción que es ajeno al actor.

Toda acción concreta se sitúa siempre simultáneamente en cuatro contextos, -el biológico, el psíquico, el social y el cultural³³-, considerados, desde un punto de vista analítico como cuatro subsistemas. Para comprender una acción es imprescindible hacer referencia a los cuatro subsistemas a fin de no caer en análisis reduccionistas (Rocher, 1990: 367). Con el tiempo, Parsons irá otorgando más relevancia al ámbito social y menos al ámbito psicológico.

Para Parsons, el **sistema de relaciones industriales** forma parte del subsistema económico que, a su vez, tiene que ver con el sistema social.

El control de la acción: instituciones y sanciones.

Veblen y los institucionalistas habían definido las instituciones como elementos que, además de restringir la actividad individual, daban forma al pensamiento y el comportamiento individual. Parsons reproduce gran parte de las ideas institucionalistas³⁴, añadiéndole un nuevo repertorio conceptual para describirnos cómo la acción es orientada por instituciones y sanciones.

Para él, la **institucionalización** es el proceso mediante el que los elementos culturales se concretan en unas normas o grupos que ejercen un **control directo** e inmediato sobre la acción social y la interacción de los miembros de una colectividad. Por ejemplo, el valor de justicia que tiene una sociedad se materializa o institucionaliza en el aparato judicial, el rol del juez y las leyes (Rocher, 1990: 372). El resultado del proceso de institucionalización es la

³³ El sistema cultural refiere al aparato simbólico en que se inspira toda acción social: valores, conocimientos ideologías, etc. El sistema social concierne a "las condiciones implicadas en la interacción de individuos humanos reales que forman colectividades concretas compuestas por miembros determinados" (Parsons, 1961: 34, citado por Rocher 1990: 370).

³⁴ Para Carlos Mallorquín, sino no fuera porque las fuentes teóricas de John R. Commons y las de Talcott Parsons proceden «de polos diametralmente opuestas, si no consideramos la participación de Weber en ambos, podría haberse tachado de una especie de plagio por parte del joven intelectual, lo que a su vez da pie a especulaciones sobre el conocimiento de Commons por parte de Parsons [...]» (Mallorquín, 2008: 3).

estructura: conjunto integrado de elementos culturales plasmados en modelos de acción social³⁵. Parsons denomina **conjuntos estructurales concretos** a las instituciones sociales, tales como la familia, la estructura económica, el aparato político, la administración judicial, etc.

Además de normas, cada sistema social utiliza mecanismos de recompensas y sanciones para limitar las acciones de los actores. Los actores, al mismo tiempo que están limitados por el orden normativo, son constructores de él.

Los imperativos funcionales

Parsons considera que todos los sistemas están obligados a cumplir cuatro funciones a los que llama imperativos funcionales y que se conocen por sus iniciales en inglés como **AGIL**:

A.- Adaptación. Todo sistema debe satisfacer las exigencias del contexto, adaptarse al entorno y adaptar el entorno a sus necesidades, en pos del cumplimiento de sus objetivos.

G.- Prosecución de objetivos o capacidad para alcanzar metas (goal). Todo sistema debe definir y obtener objetivos para el sistema entero y para sus diferentes unidades constitutivas.

I.- Integración. Todo sistema debe asegurar la coordinación necesaria entre las unidades o partes del sistema. Debe controlar también la relación entre los otros tres imperativos funcionales.

L.- Latencia o mantenimiento de patrones o estabilidad normativa. Todo sistema debe asegurar que los valores de la sociedad sean conocidos por sus miembros y que éstos sean motivados para aceptar esos valores y plegarse a sus exigencias.

La cuestión del orden social en Parsons

La cuestión del orden es central tanto en el pensamiento parsoniano como en el dunlopiano. Para ambos, el orden está vinculado a:

- a) la **ideología compartida** que permite la integración social al contribuir a definir el papel y el lugar de cada actor dentro del sistema;
- b) la contención del conflicto mediante una serie de mecanismos que permiten a los actores actuar **dentro del sistema**³⁶.

³⁵ La estructura es «un conjunto de elementos de la organización del sistema susceptibles de ser considerados como independientes de las fluctuaciones de escasa amplitud y de corta duración resultantes de las relaciones entre el sistema y su medio externo» (Parsons, 1961: 36).

³⁶ También existen mecanismos que impiden que actúen para impedir o aislar el conflicto como aquellos que «impiden que elementos potencialmente en conflicto que forman parte de la cultura y estructura social lleguen a ponerse en contacto de una forma que sería susceptible de producir una lucha abierta o de exacerbarla, de manera que se mantiene relativamente latente el conflicto» (Parsons, 1999: 200).

El orden para Parsons está asociado al problema de la gobernabilidad. En este sentido, Parsons critica la visión de la economía clásica, basada en el individualismo metodológico que implicaba atomismo social, lo que hacía imprevisible la gobernabilidad, la estabilidad y la armonía del orden social. Según este autor, todos los sistemas sociales duraderos pugnan por la estabilidad o el equilibrio con un fuerte sentido de orden social e interdependencia institucional. Esto último, la **interdependencia entre las partes** es una idea fundamental en la visión sistémica del estructural funcionalismo.

Críticas

A finales de los años sesenta Parsons fue criticado por la naciente ala radical de la sociología estadounidense que calificó su obra de políticamente conservadora y poco más que un esquema sofisticado de categorización (Ritzer, 2007b: 120).

3. LA DEFINICIÓN DE RELACIONES LABORALES DE JOHN DUNLOP

John Dunlop aplica los supuestos ideológicos del funcionalismo a las relaciones laborales. Considera las relaciones laborales como un subsistema del sistema general y, por tanto, un ámbito en relación con las otras partes del sistema. Esta visión se contrapone con planteamientos como los del taylorismo o los de la escuela de las relaciones humanas que conciben la organización productiva como una entidad descontextualizada.

También el sistema económico es un subsistema del sistema general en las sociedades industriales. El sistema de relaciones industriales y el sistema económico tienen unas áreas que se solapan en tanto en cuanto, ambos comparten una tarea: obtener y remunerar la fuerza laboral (Urquijo, 2005: 150)

John Thomas Dunlop nació en California en 1914, se doctoró en Economía en la Universidad de Berkeley. Fue profesor de Economía Política en la Universidad de Harvard y en la de Lamont; presidente de la Asociación Internacional de Relaciones Industriales (1973-1976); secretario de trabajo de los Estados Unidos durante un breve periodo de tiempo (entre 1975 y 1976) y miembro de numerosas juntas de gobierno de conflictos laborales y programas de estabilización económica. Escribió: *El industrialismo y el hombre industrial* (1957), *La determinación del salario bajo las uniones sindicales* (1944), *Diferencias, resolución, negociación y construcción de consensos* (1984), *La gestión de los sindicatos* (1990). La obra por la que es más conocido es *Sistemas de Relaciones Industriales* (1958) donde explica la naturaleza distintiva de las relaciones laborales en diversas industrias y examina la interacción de la tecnología, las fuerzas del mercado y el trabajo organizado.

El pensamiento dunlopiano sobre las relaciones laborales se condensa en la siguiente definición que iremos desgranando más adelante. El sistema de

relaciones laborales es aquel configurado por tres actores, - que se corresponden con el capital, el trabajo y el gobierno-, en continua interacción dinámica, insertados en un contexto caracterizado por la tecnología, el mercado y la distribución de poder, regulados por una red normativa que armoniza esta interacción, con un consenso en torno a una misma ideología, posibilitando el logro de un equilibrio laboral y social que sería el objetivo del sistema³⁷.

Actores participantes en el sistema de relaciones laborales

El sistema de relaciones industriales está configurado por tres actores: por un lado se encuentran gerentes, empresarios o patronos y sus organizaciones; por otro, trabajadores y sus organizaciones; y, por otro, gobiernos con sus organismos especializados en las relaciones laborales que actúan como instituciones sociales reguladoras por encima de la pura lógica mercantil. Los tres actores están siempre presentes, aunque el peso de cada uno es variable: uno de los actores puede en un momento determinado ser más o menos importante, dominar sobre los demás o ser anulado. Esto da lugar a modelos tripartitos, en los que los tres actores se hallan en equilibrio; bipartitos, en los que una de las partes queda excluida o minimizado su papel; o monolíticos, en los que uno de los actores domina al resto (Dunlop, 1978: 30 y 31; Urquijo, 2005: 156). Los actores interactúan continuamente entre sí y con el contexto de forma dinámica.

La influencia del contexto en el sistema

Los actores interactúan en un contexto concreto, determinado por otros sistemas de la sociedad global. De este contexto, Dunlop destaca tres aspectos que tienen importantes consecuencias en el sistema de relaciones laborales de un centro de trabajo: la tecnología, el mercado del producto y la distribución del poder social:

- a) El contexto técnico del lugar de trabajo (Dunlop, 1978: 51 -75). Dunlop no atribuye a **la tecnología** el poder de determinar las relaciones laborales, pero destaca la influencia que tienen las características tecnológicas, considerando que

Entornos tecnológicos idénticos en diferentes sociedades nacionales ejercen una fuerte tendencia sobre los actores (modificada por otros actores) para crear tipos de reglas muy similares (Dunlop, 1978: 32)

El contexto tecnológico influyen, entre otras cosas, en:

- a. la forma en que la empresa organiza la producción: las características del lugar de trabajo: fijo, móvil, variable... y,

³⁷ Con fines analíticos se puede identificar un sistema de relaciones industriales con el sistema de un país o con una parte específica del sistema productivo como una rama industrial (Urquijo, 2005: 150).

consecuentemente, en las relaciones entre el lugar de trabajo y el lugar de residencia de los trabajadores.

- b. la forma de supervisión y control del trabajo y las relaciones laborales y normas que lo regirán.
- c. el volumen y las cualificaciones o exigencias formativas requeridas a la fuerza de trabajo.

- b) El contexto de los imperativos de mercado o presupuestarios (Dunlop, 1978: 77-103). **El producto** o tipo de actividad al que se dedica la empresa influye en su composición, en el tamaño de la fuerza de trabajo, en la propia organización empresarial, en el tamaño de la unidad de producción, en la concentración del empleo o en su descentralización, en la estabilidad del empleo, en su ubicación geográfica, en el control de las medidas de seguridad e higiene, etc. Hay empresas orientadas a mercados locales, -por ejemplo las de transportes metropolitanos-, que tienen restricciones presupuestarias locales, mientras que otras orientadas a mercados internacionales tienen otras restricciones presupuestarias, -como las de diamantes y oro-. Además del tipo de actividad, **la posición competitiva** de la empresa en el mercado influye en las relaciones laborales: una empresa en situación de monopolio o de oligopolio tiene unos márgenes y posibilidades de actuación que otra que padece una feroz competencia.

Las características tecnológicas y del producto influyen en todos estos aspectos que a su vez tienen consecuencias en las formas de representación y organización de los trabajadores.

El presupuesto de la empresa constituye un imperativo para la fijación de salarios, jornada laboral, periodos vacacionales y otras cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo. Mientras que en algunos sistemas de relaciones industriales, las empresas tienen mercados y costes relativamente similares, en otros las diferencias en estos aspectos son acusadas. Esta característica del mercado o contexto presupuestario es importante para el grado de uniformidad de las reglas que ordenan las condiciones laborales y para el grado de centralización en el que se determinan las reglas del lugar de trabajo (Dunlop, 1978: 89).

- c) La situación y distribución del poder. La fuerza y el estatus de los actores protagonistas de las relaciones laborales son reflejo de la forma en la que se distribuye el poder en la sociedad global. No se puede entender lo primero sin conocer y comprender lo segundo, por lo que la distribución del poder en la sociedad global constituye una variable analítica en el estudio de las relaciones laborales.

Las reglas que gobiernan los sistemas de relaciones industriales

Los sistemas de relaciones industriales establecen un conjunto de reglas con la finalidad de gobernar el lugar de trabajo y la comunidad laboral, es decir, para mantener el orden en este ámbito. De acuerdo a la última premisa del apartado anterior, -el poder de empresarios y sindicatos en la empresa son un mero reflejo del poder en la sociedad-, para Dunlop, igual que para Parsons, las normas laborales están supeditadas al orden global del sistema.

Dunlop destaca otras tres cuestiones más respecto a las normas que gobiernan los sistemas de relaciones industriales:

- a) En primer lugar, observa que los cambios que se producen en el sistema, bien porque cambie el contexto, bien porque actúe uno de los actores, tienen efectos normativos, sino a corto o medio, al menos a largo plazo.
- b) En segundo lugar, resalta el papel de los expertos o profesionales en la elaboración de las reglas, comprendiendo que la interacción que se produce entre los expertos que representan al empresariado y a los trabajadores, genera unos vínculos que contribuyen a mantener unidos a los actores y a la estabilidad del sistema.
- c) Por último, diferencia distintos tipos de reglas.
 - a.- Reglas de procedimiento que determinan qué y cómo establecer normas.
 - b.- Reglas sustantivas que definen los derechos y obligaciones de los actores.
 - c.- Reglas para la aplicación concreta de las anteriores que se utilizan para resolver litigios sobre sus interpretaciones.

El consenso ideológico y el orden social

Una ideología es un conjunto de creencias que comparten una colectividad y por ello contribuye a mantener unida a dicha colectividad. Para Dunlop, en cada sistema de relaciones laborales existe una ideología que sirve para mantener integrado el sistema y que es similar, o al menos compatible, con la ideología del sistema general³⁸. Para Dunlop, el consenso ideológico es clave para el orden social, pero admite:

- a. la posibilidad de conflicto de intereses entre las partes;
- b. el conflicto como algo positivo y
- c. la negociación como forma de resolución del conflicto.

³⁸ En un principio, Dunlop admitía que no hubiera una ideología compartida entre empresarios y trabajadores, pero en el transcurso de su obra lo que trasluce es el supuesto contrario. Cuando describe las relaciones laborales americanas en el New Deal, considera la existencia de una ideología común en los Estados Unidos.

La teoría de Dunlop presenta un modelo de institucionalización del conflicto. Conflicto y consenso son las dos caras de una misma moneda: son dos momentos distintos de un mismo proceso. El conflicto no es permanente, como tampoco es permanente el consenso. Las ideas dunlopianas contribuyeron al desarrollo de nuevas actitudes y mentalidades entre el empresariado.

Aportaciones y críticas al pensamiento de Dunlop

El gran mérito de John Dunlop es situar a las relaciones laborales en un contexto sistémico y no como un ámbito aislado. También se le ha alabado por suponer un avance en la elaboración de un modelo teórico de las relaciones laborales: Dunlop intenta ofrecer una explicación global de las relaciones laborales y unas herramientas para el análisis comparativo de los distintos sistemas.

La principal crítica hecha a Dunlop es que su visión de las relaciones laborales es juricista, estática, ahistórica y conservadora. Es juricista porque le da demasiada importancia a las reglas oficiales en detrimento de la costumbre y actitudes no formalizadas. Es estática porque, aunque contempla las relaciones laborales dentro de un sistema, ese sistema es cerrado por lo que no logra captar las estrategias de los actores que tienen que ver con inputs y outputs externos. Es ahistórica porque olvida enmarcar los sistemas de relaciones laborales en ciclos y fases por lo que, a lo sumo, logra hacer una fiel descripción de una fotografía de los sistemas, pero no da cuenta del proceso del que es resultado (Estivil, 1978: 9).

4. LAS FUNCIONES DEL CONFLICTO DE LEWIS COSER

La obra de Coser constituye un puente entre la teoría funcionalista y la antagónica teoría de conflicto, por lo que se puede afirmar que supone una crítica de la teoría parsoniana desde dentro. Lewis Coser realiza un profundo estudio sobre el conflicto que se convierte en referencia del tema para todas las investigaciones posteriores. Su obra, *Las funciones del conflicto social* (1956), representa una crítica a la disfuncionalidad del conflicto como una patología de las sociedades industriales y, por tanto, a la visión de la escuela de las relaciones humanas que consideraba este como una enfermedad social. Para Coser, tanto el conflicto como la cooperación tienen funciones positivas y negativas simultáneamente. Algunas funciones y

Lewis Coser nació en Berlín en 1913 como Ludwig Cohen. Con veinte años llegó a París donde estudió Literatura comparada y Sociología en la Sorbona. Recién comenzada la II Guerra Mundial, fue arrestado en Francia, pero se libró de ser recluido en un campo de concentración, emigrando a Estados Unidos como exiliado político. Fue profesor en varias Universidades americanas, presidente de la Asociación Americana de Sociología. Coser destacó por su defensa de los desvalidos y su pensamiento crítico. Murió en Cambridge en 2003.

disfunciones del conflicto son:

- a. El conflicto con grupos extraños aumenta la **cohesión interna**.
- b. El conflicto puede usarse para **perpetuar rígidas estructuras sociales**. La propia búsqueda de cohesión interna puede convertirse en la causa de la búsqueda de enemigos por parte de grupos rígidamente estructurados, ya que el conflicto es también la excusa para mantener la rigidez estructural interna mediante actitudes intolerantes.
- c. Los conflictos dentro de una sociedad pueden llevar a un **cambio de roles** sociales de los individuos: individuos en condiciones no conflictivas aislados pueden desempeñar un papel activo en situaciones de conflicto.
- d. Un conflicto puede generar la **unión temporal de personas o grupos** frente a un tercero, unión que de no ser por el conflicto no se produciría.
- e. La continua participación en conflictos conduce a la aceptación por parte de los contendientes de **reglas que lo regulen**. Para que se de tal situación es necesaria una estructura previa que facilite la aceptación y observación de reglas comunes.

Cuestiones para la reflexión

- 1.- A Talcott Parsons se le ha calificado como un teórico conservador ¿Qué argumentos apoyarían esta crítica? ¿Podría calificarse a Parsons de liberal?
- 2.- Repasa la forma en la que Dunlop interpreta el conflicto y busca antecedentes de esa forma de pensar en autores y escuelas anteriores.
- 3.- ¿Qué aplicación práctica en las relaciones laborales tiene el análisis de Lewis Coser?

- 1.- Harry Braverman: la degradación del trabajo.
- 2.- Stephen A. Marglin y el control jerárquico en la producción capitalista.
- 3.- Andrew Friedman: del control directo a la autonomía responsable.
- 4.- Richard Edwards: el lugar de trabajo como terreno disputado.
- 5.- Michael Burawoy y el por qué los trabajadores consienten su propia explotación.
- 6.- Richard Hyman: los procesos de control en el trabajo y la crisis del sindicalismo.

CONTEXTUALIZACIÓN

Coordenada espacio temporal:

Las revisiones marxistas de las relaciones laborales aparecen entre mediados y finales de los años setenta y se prolongan durante los ochenta.

Objeto de estudio:

Partiendo de una interpretación marxista de la sociedad capitalista moderna, los neo marxistas estudian la falta de democracia en el trabajo, la degradación del mismo, las relaciones de poder, la dialéctica entre conflicto y pacto...

Conceptos:

Degradación del trabajo, descualificación, capital monopolista, control del trabajo, relaciones de dominación y subordinación, resistencia obrera, terreno disputado, consentimiento en la producción,...

Perspectivas con las que tiene afinidad:

Los neo marxistas conectan con Sidney y Beatrice Webb y con sus sucesores, los representantes de la escuela de Oxford, incidiendo en la falta de democracia y participación de los trabajadores. También coinciden con todas aquellas teorías que destacan el papel de las instituciones intermedias en las sociedades modernas.

Perspectivas a las que se opone:

El neo marxismo critica a la escuela de Oxford por circunscribir su estudio a las instituciones que reglamentan el trabajo, sin considerar las relaciones entre los actores o agentes sociales en términos de poder e intereses. Las normas y las reglamentaciones cumplen un papel importante, pero hay que ir más allá y ver cómo detrás de la regulación normativa hay conflictos, juegos de poder,... (Martín Artiles, 2003: 200).

El mismo razonamiento que los neo marxistas utilizan con la escuela de Oxford, lo utilizan con el estructural funcionalismo al que consideran un estudio de las normas para contener y controlar el conflicto, olvidando los procesos que generan desacuerdos y conflictos. Según esta línea de pensamiento, la teoría de sistemas de Dunlop no tiene en cuenta la desigualdad de poderes entre los actores ni las causas que explican esa desigualdad, ni presta atención a las organizaciones sindicales.

Algunos neo marxistas también se muestran críticos con el socialismo real, aquel que ha existido en los estados socialistas, al que achacan traicionar los presupuestos socialistas teóricos.

Los neo marxistas sitúan las relaciones laborales en el contexto de la estructura social, esto es, tienen en cuenta las relaciones de clase, de subordinación y de dominación. Esta perspectiva permite explicar la desigualdad y la asimetría de poderes entre capital y trabajo. Los principales representantes del neo marxismo son Richard Hyman, Harry Braverman, Stephen Marglin, Andrew Friedman, Richard Edwards, Michael Burawoy.

1.- HARRY BRAVERMAN: LA DEGRADACIÓN DEL TRABAJO

La obra de Harry Braverman coincide “con una creciente insatisfacción y un descontento cada vez más manifiesto de la clase trabajadora en muchos países industrializados” (Köhler y Martín, 2005: 136). Supone una llamada de atención ante una visión tan poco crítica del desarrollo industrial.

Braverman estudia la forma en el que **el capital** (la gerencia) **controla los procesos de producción** que según él se realiza **a través de la división del trabajo**.

Harry Braverman nació en el estado de Nueva York en 1920. Tuvo una temprana y larga experiencia laboral en distintas empresas como herrador de cobre, chapista, instalador de tuberías, obrero siderúrgico, reparador de vagones de carga, etc. Sus ideas socialistas le llevan al partido socialista de los trabajadores (del que será expulsado tras una lucha interna por el poder) y donde realiza un curso sobre marxismo. Braverman publica artículos para periódicos y revistas, coedita la revista mensual *American Socialist*, colabora en la editorial de *Monthly Review*. Escribe su obra más relevante *Trabajo y capital monopolista: la degradación del trabajo en el siglo XX* en 1974, cuando ya contaba 54 años, tan sólo dos años antes de morir. Su experiencia laboral, tanto en los talleres como en las oficinas, sus conocimientos teóricos y una gran crítica social son la base para sus aportaciones a la teoría de las relaciones laborales.

¿Cuál es la idea principal del pensamiento de Braverman?

Braverman explica que en la fase del capitalismo que él vive, -a la que denomina **capitalismo monopolista**-, el trabajo sufre una degradación mayor que en las formas capitalistas precedentes con consecuencias que traspasan el ámbito de lo laboral.

¿Qué es el capitalismo monopolista?

La idea de capitalismo monopolista la toma Braverman de dos economistas norteamericanos, Paul Baran y Paul Sweezy que en 1968 publican *El capital monopolista: ensayo sobre el orden económico y social de Estados Unidos*. Según estos economistas, el capitalismo había pasado ya por tres fases: la primera caracterizada por la producción en el taller; la segunda por la manufactura; y la tercera por el desarrollo desde la máquina factura a la industria moderna. En el momento en el que escriben los autores, el capitalismo se encontraba ya en una cuarta fase que tenía como principales rasgos:

- a) La existencia de **grandes corporaciones** que detentan un gran poder, que utilizan el marketing como forma eficaz de **inducir la demanda** y que compiten entre sí.
- b) La introducción de la **lógica mercantil en todos los ámbitos** (cuidado de niños y enfermos, producción de alimentos, ropa...), generando una sociedad totalmente cosificada y mercantilista³⁹. Este rasgo tiene como consecuencia la expansión del sector servicios, caracterizado por trabajos mayoritariamente deshumanizados, degradados y ocupados por un importante número de mujeres (Finkel, 1994: 259). A esta tendencia del mercado de abarcarlo todo, Braverman lo llamó, *mercado universal*.
- c) **El Estado** se expande pero no compete con el mercado, sino que lo **ayuda** y amortigua la pobreza e inseguridad que el **sistema capitalista** crea⁴⁰.

¿Por qué se produce la degradación del trabajo?

Braverman identifica el origen de la degradación del trabajo con el desarrollo de la **división del trabajo** y el **taylorismo**. Para este autor, el taylorismo es la forma de organización del trabajo propia del capitalismo monopolista y tiene como principios esenciales:

- a) La separación del proceso del trabajo de los conocimientos de los trabajadores. El taylorismo divide al máximo las tareas que contiene el proceso productivo y las adjudica a distintos trabajadores. Esto supone el **fin del oficio y la descualificación del trabajador**.
- b) La separación del diseño de la ejecución de las tareas. A los trabajadores se les priva de la posibilidad de decidir cómo hacer su tarea, de mejorarla o ser creativos en ella. La gerencia que ya es dueña de las infraestructuras (edificio, maquinaria, etc.) también se adueña de la forma en la que hay que hacer el trabajo. Esto es, **el trabajador** no sólo no posee los instrumentos de producción, sino que **no tiene el control sobre la forma de ejecutarla**.
- c) La monopolización de los conocimientos sobre el proceso de trabajo por parte de la gerencia para el total control del proceso de trabajo. Los conocimientos sobre los procesos de trabajo quedan en mano de la gerencia que los utiliza para combinar el trabajo humano y la maquinaria en función de sus criterios. El trabajador no participa en ningún momento del diseño del proceso de trabajo, siendo cada vez menos transparente y comprensible para él. El diseño del proceso de trabajo es una labor exclusiva de la gerencia: el capital tiene el monopolio y lo controla.

³⁹ El capitalismo monopolista lanza al mercado continuamente nuevos productos e impulsa su consumo hasta que se hacen indispensables.

⁴⁰ El Estado ayuda al mercado absorbiendo el excedente económico a través del gasto público y dotando de infraestructura al país. Por otra parte, amortigua la pobreza e inseguridad ofreciendo servicios, como los sanitarios o educativos, para quienes no pueden proveérselos. Es decir, llega allí donde el mercado no llega.

Hay que destacar que para Braverman, el principal **objetivo del taylorismo es el control de la fuerza de trabajo**, siendo la descualificación la forma de conseguirlo y no un fin en sí mismo.

¿Qué otro factor influye en la degradación de la fuerza de trabajo?

Braverman pensaba que, además de la división del trabajo y la “administración científica”, **la maquinaria** constituía un factor de control sobre los trabajadores.

Braverman no se opone a los avances tecnológicos, por el contrario los ve necesarios e inevitables para el progreso de la humanidad y para superar el hambre y otras formas de necesidad. A lo que Braverman se opone es a la **manera en la que los cambios tecnológicos “se usan como armas de dominación en la creación, perpetuación y profundización del abismo existente entre las clases sociales de la sociedad”** (Braverman, 1987).

¿Qué efectos tiene la degradación del trabajo?

La degradación del trabajo permite:

- a) La **reducción de costes de la fuerza de trabajo**. Ya que no es necesaria mano de obra cualificada se ahorra tanto el coste de formación como el de pagar unos salarios altos a la mano de obra ya formada.
- b) La **centralización del poder y el control** en manos de la gerencia. Para Braverman, el proceso de división del trabajo conduce a la polarización del poder y el control: la gerencia lo acapara, la mano de obra lo pierde.
- c) La **polarización de los conocimientos**. La separación entre quienes diseñan y quienes ejecutan el trabajo y la incorporación de la ciencia y la tecnología al trabajo no fomentan la cualificación general sino que desembocan en un proceso de concentración de las cualificaciones en una minoría, los ingenieros ejecutivos, mientras que se produce una descualificación de la gran mayoría de empleados (Braverman, 1987: 202 y 203)⁴¹.

¿Por qué habla Braverman de la gerencia? ¿Qué papel le atribuye?

Para Braverman, la gerencia es “el proceso laboral cuyo objetivo es el **control interno de la corporación**” (1987: 267). Los directivos o gerentes serían pues, los agentes encargados del control de la mano de obra, la personificación de los intereses del capital.

⁴¹ Cuanta más ciencia es incorporada dentro del proceso del trabajo tanto menos entienden los trabajadores de ese proceso; cuanto más intelectual y sofisticado producto llega a ser la máquina, tanto menos control y comprensión de dicha máquina tiene el trabajador. En otras palabras cuanto más necesita conocer el trabajador para permanecer como ser humano en el trabajo, tanto menos conoce él o ella (Braverman, 1987: 486).

¿Todos los tipos de trabajo se degradan?

Marx había circunscrito sus escritos al ámbito industrial. Uno de los méritos de Braverman es el de extender el análisis al sector servicios y a los trabajadores de cuello blanco, concluyendo que estos están sometidos al mismo proceso de control al que estaban sometidos los trabajadores manuales del siglo pasado.

En cuanto a estos últimos, los trabajadores de cuello blanco, Ritzer nos resume las ideas de Braverman de la siguiente manera:

Antiguamente estos trabajadores eran considerados un grupo que se distinguía de los trabajadores manuales por cosas tales como su indumentaria, sus capacidades, su formación y sus perspectivas profesionales (Lockwood, 1956). Sin embargo, actualmente ambos grupos están sometidos a los mismos medios de control. Así, es difícil ahora distinguir entre la fábrica y la oficina moderna, ya que los trabajadores se han proletarizado en esta última. Por un lado, el trabajo del trabajador de cuello blanco se ha especializado progresivamente. Esto significa, entre otras cosas, que los aspectos mentales y los manuales del trabajo de oficina han sido separados. Los directivos, los ingenieros y los técnicos realizan ahora el trabajo mental, mientras los empleados realizan poco más que las tareas manuales de escribir a máquina, archivar, y codificar. A resultas de lo cual, el nivel de capacidades requeridas para estos trabajos ha disminuido y los trabajos requieren poca o ninguna formación (Ritzer, 2007b: 193).

Hemos dicho que uno de los ejes del pensamiento de Braverman es que el control de la fuerza de trabajo se lleva a cabo a través de la descualificación. Esto nos lleva a preguntarnos ¿Es verdad que ahora tenemos menos cualificación que antes?

¿Vivimos un proceso de descualificación?

Plantear esta pregunta es entrar en un debate prolijo del que aquí no nos podemos hacer eco más que someramente. Para empezar cabe distinguir entre cualificación del trabajador y cualificación del puesto de trabajo. Para Braverman, **el aumento del nivel educativo no está relacionado con el aumento de la cualificación** en el trabajo, puesto que los empleadores simplemente endurecen las condiciones para reclutar nuevo personal. Tampoco hay que asumir la definición que se hace de los puestos de trabajo sin hacer un estudio exhaustivo del mismo pues,

Un puesto de trabajo puede ser etiquetado como cualificado por parte de la dirección, como una estrategia para evitar la resistencia obrera a la descualificación o para segmentar a la clase trabajadora. Los trabajadores, por su parte, pueden defender ciertas etiquetas para asegurarse salarios más altos o reforzar sus posiciones (Finkel, 1994: 262).

Cabe advertir que cuando Braverman habla de descualificación lo hace comparando el trabajo artesano con el del momento en el que él vive pero que, primero, el trabajo artesano sólo era una parte del trabajo que se realizaba y, además una parte minoritaria, y segundo que su visión del trabajo artesano es idílica.

Aportaciones y críticas

Braverman tiene el mérito de iniciar una nueva visión crítica sobre los procesos de trabajo en un contexto *tecnologizado* y de iluminar sobre la **forma en la que se produce la descualificación de los trabajadores y los puestos de trabajo**.

Ha sido criticado porque su **condena del taylorismo** es absolutamente **radical**; no ve en esta forma de trabajo ningún aspecto positivo y **sólo contempla la subordinación real del trabajo al capital** bajo ella, ignorando otras formas de organización laboral previas al taylorismo que también se supeditan al capital⁴² (Finkel, 1994: 257). Igualmente, se le ha achacado mantener **una visión romántica y ahistórica** de formas pasadas de trabajo o familia: no considera diferentes tipos de familias preindustriales, ni formas intermedias de organización como el sistema *putting out* (Finkel, 1994: 260)⁴³.

Dentro de la revisión neomarxista también encontramos críticas a Braverman⁴⁴; más adelante veremos cómo Edwards y Friedman ofrecen alternativas a la conceptualización braveriana del control de trabajo.

⁴² Concretamente, hacia la segunda mitad del siglo XIX, la mecanización de la industria del algodón en Inglaterra suponía esta subordinación y tuvo como consecuencia la creación de una nueva categoría de obreros semicualificados (Finkel, 1994: 257).

⁴³ El sistema putting out, -también denominado workshop system y en español taller de trabajo-, es un método de organización del trabajo en el que éste se efectúa en el domicilio del trabajador, normalmente a tiempo parcial, alternándolo con el trabajo agrícola. El sistema putting-out se generalizó en la Edad Moderna, cuando los nuevos empresarios burgueses ofrecieron a los campesinos materias primas y herramientas para la realización del trabajo. Se contraponen a métodos de organización del trabajo previos como el de los talleres artesanos, la manufactura o la fábrica de la Revolución industrial del siglo XVIII (factory system). Se diferencia del trabajo a domicilio en que en este último, el trabajador es dueño de las materias primas y herramientas.

⁴⁴ Para ver una crítica pormenorizada de la obra de Braverman, sobre todo desde la visión de otros neomarxistas se puede consultar Bellamy Foster, John (2007): « Un clásico de nuestro tiempo: Labor and Monopoly Capital un cuarto de siglo después». Sociedad, cultura y política, nº 24. [Disponible en abril de 2012 en <http://www.serviciosesenciales.com.ar/articulos/laborandmonopoly.pdf>]

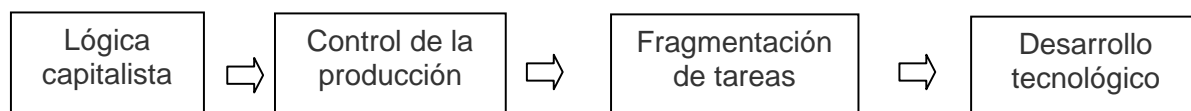
2.- STEPHEN A. MARGLIN Y EL CONTROL JERÁRQUICO EN LA PRODUCCIÓN CAPITALISTA⁴⁵

Marglin centra su interés en el control de la producción capitalista a través de la división del trabajo y el mantenimiento de una jerarquía en la fábrica.

La versión de Marglin sobre la división del trabajo.

La obra más relevante de Marglin en sus comienzos es *Orígenes y funciones de la parcelación de tareas ¿Para qué sirven los patronos?* (1977). En ella, el autor critica la versión de Adam Smith sobre la división del trabajo, entendiendo que el **origen de la división** no está tanto en la búsqueda de un aumento de la productividad o en una supuesta superioridad tecnológica, como en la **búsqueda del control de la producción por parte del capitalista**. Esto es: es la lógica capitalista la que lleva a buscar el control de la producción a través de la parcelación de tareas que permite el desarrollo tecnológico y no el proceso inverso.

Stephen A. Marglin nació en Los Ángeles en 1938. Desde 1968, es profesor del departamento de economía de la Universidad de Harvard. La colaboración profesional entre Marglin y su mujer, antropóloga cultural, ha dado lugar a estudios sobre la conexión entre occidentalización y modernización y el papel de la cultura y la historia de los países que adoptan el capitalismo. Se muestra crítico con la economía capitalista. Combina la interpretación marxista con la teoría keynesiana de la demanda. Sus obras más relevantes son: *Orígenes y funciones de la parcelación de tareas ¿Para qué sirven los patronos?* (1977); "Cómo atrapar las moscas con la miel" En *Rupturas de un sistema económico* (1977); *La edad de oro del capitalismo* (1990); *The dismal science; How thinking like an economist undermines community* (La ciencia lúgubre; De cómo pensar como un economista socaba la comunidad) (2008).



El capitalismo se sitúa al principio de la cadena y la tecnología al final, siendo el resultado del primero. Por eso Marglin (1977: 96) declara: "No fue la fábrica de vapor la que nos proporcionó el capitalismo, sino el capitalismo el que engendró la fábrica de vapor".

⁴⁵ En este libro, Marglin analiza las formas en la que los supuestos fundamentales de la economía llevan a un mundo en el que las personas están aisladas unas de las otras y las relaciones sociales se empobrecen al definirse en términos de cuánto puede permitirse uno el lujo de consumir.

La división del trabajo es la aplicación del principio *divide y vencerás*. Para sostener esta tesis, Marglin alude a testimonios de patronos o a la descripción de casos concretos en los que se introduce tecnología que divide el trabajo (De la Cruz, 1987: 63-67).

La fábrica como sistema social (capitalista)

En “Cómo atrapar las moscas con la miel” (1981), Marglin describe **la fábrica como un sistema social en el que priman las reglas de control del capitalismo**, por encima de la racionalidad económica (mejora de la producción y la obtención de mayor ganancia).

El original título del artículo de Marglin se refiere a la estrategia de la gerencia para dulcificar las formas de control de los trabajadores, haciéndolos así más receptivos: «Las iniciativas patronales para “humanizar” el trabajo deben concebirse, en general, como una respuesta al acrecentamiento de los costes de mano de obra ligados a la indisciplina debida a la prosperidad de la época. Se atrapan más moscas con miel que con vinagre» (1981: 230).

Como es habitual en este autor, Marglin ilustra sus teorías con casos reales. Esta vez, se hace eco de un suceso descrito por W.F. White en su obra *Dinero y motivación* (1955) acaecido a mediados de la década de los cincuenta, en una fábrica de juguetes, la *Hovey and Beard*. En la fábrica de juguetes de madera, las obreras encargadas de pintar a los muñecos estaban sometidas a un ritmo de producción alto y constante, que hacía que muchas de ellas abandonaran su ocupación y que muchos muñecos llegaran sin pintar al final de la línea de producción. El capataz invitó a las mujeres a reunirse y discutir el problema. La reunión terminó con una demanda sin precedentes: “dejadnos ajustar la velocidad de la cadena a nuestro estado de ánimo”. Los ingenieros consideraron esta demanda como herética y pronosticaron su fracaso, pero finalmente se dejó que la líder de las obreras pudiera controlar el ritmo de producción según un cuadro con las marcas: lento, medio y rápido. Al cabo de una semana, las mujeres habían adoptado el siguiente esquema: comienzo con ritmo medio; resto de la mañana, rápido; tras la comida, lento; después, rápido; los últimos cuarenta minutos, medio. En el cómputo global, las mujeres estaban produciendo más y mejor que en la situación anterior en el que no podían controlar los ritmos de trabajo. La mayor productividad hacía además, que ganaran más que cualquier trabajador cualificado de la fábrica. El prestigio de los ingenieros y el orgullo de los trabajadores cualificados varones habían sido heridos. La dirección de la fábrica se vio asaltada por las demandas de todos ellos, además de que su prerrogativa de controlar el trabajo ajeno también había sido tocada. Se volvió a la situación original. En menos de un mes, seis de las ochos mujeres habían dejado el trabajo (Marglin, 1981: 231-233).

Para Marglin, la **fábrica capitalista** se basa en una **estricta jerarquía de mando y de estatus**, sustentada en su correspondiente **ideología**. Los obreros

son socializados para que acepten su posición inferior en la cadena de mando y estatus. Si ven que pueden detentar el control de una pequeña parte del proceso, pueden modificar sus expectativas tanto respecto a ellos mismos como respecto a los demás. “Para decirlo claramente, los **cambios en la organización conducen a cambios en las mentalidades**” (Marglin, 1981: 233 y 234).

La fábrica es un sistema social, compuesto de partes interdependientes. Un cambio drástico en una parte del sistema, incluso un cambio que se ve como un gran éxito dentro de esa parte puede dar lugar a reacciones conflictivas en otras partes del sistema.

3.- ANDREW FRIEDMAN: DEL CONTROL DIRECTO A LA AUTONOMÍA RESPONSABLE

La aportación de Friedman se centra en el estudio de **cómo la dirección empresarial ha variado la forma de control de la producción** desde los orígenes del capitalismo. Identifica una forma de control inicial, que denomina control directo, y una forma de control actual, basada en la autonomía responsable del propio obrero. Para Friedman, el cambio se debe a la mayor complejidad de la producción, el aumento de la resistencia obrera y la incorporación de la ciencia a la actividad productiva.

Andrew L. Friedman es profesor del departamento de Economía de la Universidad de Bristol. Su obra es una revisión de la ortodoxia marxista que representa Braverman, de quien critica directamente que en su análisis sólo provea de un concepto despótico de control y que omita el tema de la resistencia obrera. tiene como objeto de estudio los cambios en la dirección empresarial, -desde el control directo a la búsqueda de la autonomía responsable del trabajador-. Entre sus publicaciones cabe destacar: *Industria y trabajo: lucha de clases en el trabajo y capital monopolista* (1977).

¿Quién controla el proceso productivo?

Según Friedman, son **los representantes del capital** quienes controlan el proceso productivo. En un sistema capitalista, los trabajadores no pueden llegar a controlarlo, pero pueden lograr algunos cambios en la organización del trabajo y en el proceso de toma de decisiones gracias a su resistencia y lucha. La gerencia puede introducir cambios que aparentemente son en beneficio del trabajador, aunque su objetivo real es el mantenimiento y el aumento del control, como sucede con la introducción de la autonomía responsable en lugar del control directo (Trejos, 2007: 139).

¿En qué consiste la gestión basada en el control directo?

El control directo se basa en tres elementos: **amenazas coercitivas, supervisión directa y mínima responsabilidad del trabajador**. Este tipo de control está dirigido a limitar el margen de resistencia del trabajador. Es similar al que Braverman describe y considera universal.

¿En qué consiste la gestión que busca la autonomía responsable del obrero?

El control indirecto que busca la autonomía responsable se basa en la **identificación de los obreros con los objetivos competitivos de la empresa**. Está dirigido a potenciar la adaptabilidad de la fuerza de trabajo, alentando las iniciativas que le permitan ajustarse a situaciones cambiantes (Finkel, 1994: 345).

¿Qué requerimientos tiene cada tipo de control?

El **control directo** requiere dedicar **muchos recursos para la supervisión**. En el indirecto, puesto que el trabajador cumple con los objetivos de la empresa, no a través de las amenazas o el control, sino por convencimiento, requiere menos supervisores. La **autonomía responsable**, sin embargo, necesita un **aparato de control ideológico** por el que el trabajador se identifique con la empresa y sus objetivos.

¿Por qué surge el segundo tipo de control?

Hay tres razones que explican el desarrollo del control a través de la autonomía del trabajador: el crecimiento y la mayor **complejidad de la producción**, el aumento de la **resistencia obrera** y la incorporación de la **ciencia** a la actividad productiva. Este contexto justifica que la dirección empresarial se convierta en una actividad más científica, más consciente y mejor organizada (Finkel, 1994: 345).

¿La gestión mediante la autonomía responsable sustituye al control directo?

Friedman sostenía que ambos tipos de control se han dado a través de toda la historia del capitalismo, pero el primero estaba más extendido en la primera parte del capitalismo, mientras que el segundo estaba asociado al desarrollo del capitalismo (García Calavia, 1999: 206), además se había aplicado principalmente a los sectores privilegiados de la clase obrera. En definitiva,

Friedman **no** pensaba que la extensión del segundo tipo de gestión llevara a la desaparición del primero⁴⁶.

¿Por qué se aplica diferentes tipos de control a diferentes tipos de trabajadores?

Aplicar diferentes tipos de control a diferentes trabajadores es una forma de **dividirlos en beneficio de la empresa**. Por ejemplo, si a un grupo de trabajadores se les despide con facilidad para abaratar costes y a otro se les mantiene en condiciones de seguridad laboral, el segundo será más receptivo a adaptarse a un control de autonomía responsable (Finkel, 1994: 346).

¿Qué tipos de trabajadores identifica Andrew Friedman?

Friedman distingue dos tipos de trabajadores atendiendo al tipo de tarea que desempeña y la necesidad que tiene la empresa de ellos: los **trabajadores centrales**⁴⁷ a los que la empresa tratará mediante formas de control de autonomía, y los **trabajadores periféricos**⁴⁸, que la empresa gestionará mediante formas de control directo.

Críticas

El control directo y el de la autonomía responsable son una dicotomía analítica, dos polos de un *continuum*. Rara vez nos encontramos en la realidad casos de control basados en una sola de las estrategias. El desarrollo de cada una de estas formas de control no tienen por qué estar planificado racional y científicamente a largo plazo, sino que puede ser el resultado de factores contingentes. Friedman otorga excesiva importancia al control de los trabajadores por parte de la dirección, subestimando el hecho de que estos también persiguen la maximización de beneficios. En este sentido, sus críticos advierten que puede

⁴⁶ Para Friedman, no existe una única tendencia estructural que tienda hacia la subordinación (ni a la descualificación). El proceso es desigual y complejo, con negociaciones y acomodos tanto por parte del capital como del trabajo (Barrios, 2008: 70).

⁴⁷ Tal como relata Finkel (1994: 346), los trabajadores centrales:

son aquellos que, o bien por su competencia técnica o por su contribución al ejercicio de la autoridad, se estiman como esenciales para garantizar las ganancias a largo plazo. También se consideran trabajadores centrales aquellos que cuentan con un fuerte poder de negociación, producto de su ascendencia sobre otros trabajadores, lo cual les permite potencialmente desorganizar el ciclo productivo. En todos estos casos, la estrategia de la dirección consistirá en diferenciarlos del resto de los trabajadores, asegurando su estabilidad y la participación en esquemas de relativa autonomía.

⁴⁸ Los trabajadores periféricos:

son aquellos cuyo trabajo es generalmente no cualificado o semicualificado, pueden ser fácilmente sustituidos por otros, no contribuyen al ejercicio de la autoridad y tampoco pueden causar fracturas en la organización, puesto que no cuentan con la solidaridad de otros trabajadores. Como es fácil deducir, son trabajadores a los que difícilmente se intentara cooptar; por tanto, la forma de control que se ejerza sobre ellos será predominantemente directa (Finkel, 1994: 346).

coexistir una alta explotación de la mano de obra con un débil control de la misma (Finkel, 1994: 347).

4.- RICHARD EDWARDS: EL LUGAR DE TRABAJO COMO TERRENO DISPUTADO

Richard Edwards centra su estudio en las **formas históricas en la que los capitalistas controlan la mano de obra y en las que los obreros se resisten**. Es en este sentido en el que el lugar de trabajo se describe como un terreno disputado entre ambas partes.

Richard Edwards es profesor de economía en la Universidad de Nebraska-Lincoln. Se ha interesado por asuntos de historia, demografía y recursos naturales. Es uno de los máximos exponentes de una corriente teórica denominada *radicals*, que articula premisas marxistas e institucionalistas. Su originalidad reside en abordar las relaciones asimétricas de poder en la microeconomía (Montes Cató, 2008: 10). Obra de referencia: *Contested terrain. Las transformaciones de la fábrica en el siglo XX* (1979).

¿A qué se refiere Edwards cuando habla de terreno disputado?

Para Richard Edwards, **el proceso productivo es el escenario de la lucha de clases en el ámbito laboral**, por tanto, la empresa o el lugar de trabajo es un terreno disputado entre los grupos que representan las clases sociales.

¿Qué entiende Edwards por control?

Control es la capacidad de los capitalistas para conseguir que los trabajadores tengan la conducta que ellos desean. Cualquier producción social requiere coordinación (o administración) pero, para nuestro autor, en el modo de producción capitalista, la coordinación adopta la forma específica de control, esto es de administración de arriba hacia abajo.

¿Qué tipos de control identifica?

Edwards identifica tres tipos distintos de control: el simple, el técnico y el burocrático.

Control simple: Se caracteriza por el dominio directo, personalizado y arbitrario sobre el trabajo en empresas de tamaño reducido, dirigidas en muchas ocasiones por el propio dueño. Es la forma de control propia del capitalismo del siglo XIX. En esta fase del capitalismo,

los trabajadores no estaban todavía plenamente proletarizados, no habían interiorizado la disciplina de la fábrica. El control, por consiguiente, buscaba fundamentalmente acelerar la proletarización, forzar a los trabajadores a acudir puntualmente al trabajo todos los días, llevar una vida sana y ordenada, someterse a la disciplina fabril, etc. (Köhler y Martín, 2005: 143).

A finales del siglo XIX el capitalismo cambia debido al crecimiento de los mercados y las empresas, la concentración de capitales y los avances técnicos-organizativos. La distancia entre capitalistas y obreros se amplía y deja un espacio intermedio ocupado por un nuevo colectivo de capataces y supervisores. El control simple encuentra cada vez mayor contestación por parte de una clase trabajadora cada vez más organizada. Esto lleva a nuevas formas de control. Estas nuevas formas de control se denominan estructurales porque el dominio reside en estructuras, frente a la forma simple donde el dominio se fijaba en las personas. Las formas de control estructurales son dos: técnica y burocrática.

Control técnico. El dominio se dicta a través de la estructura física del trabajo, el diseño de la maquinaria y la planificación del flujo de trabajo. El control técnico implica diseñar maquinaria y planificar el flujo de trabajo de modo que se minimicen los problemas que genera la transformación de la fuerza de trabajo en trabajo y que, por otro lado, se maximicen las posibilidades de lograr una mayor eficiencia.

El ejemplo emblemático del control técnico fue la cadena de montaje. Con ella, la función de los capataces de asignar tareas y ritmos de trabajo se hizo innecesaria, teniéndose que reformular. Ahora, su función se limitaría a hacer cumplir los requisitos y ritmos de producción impuestos por la maquinaria. Otro ejemplo, es el de la computadora moderna, capaz de registrar con exactitud cuánto trabajo un empleado y cuántos errores comete (Ritzer, 2007b: 195).

La expectativa de eliminar la conflictividad laboral al pasar del control directo al control técnico no se cumplió. Lo que ocurrió es que la conflictividad se trasladó desde el taller a la planta como demostraron las huelgas de los años treinta en Estados Unidos. El traslado fue consecuencia de la tendencia a homogeneizar la fuerza de trabajo, sometiéndola al mismo ritmo y al mismo patrón de producción.

La necesidad de introducir elementos diferenciadores de la fuerza de trabajo, da lugar a la siguiente forma de control, el control burocrático.

Control burocrático. El dominio lo dicta la propia estructuración social de la organización: estratificación interna por formas de contratación, incentivos, divisiones, criterios de evaluación y promoción, cada puesto tienen una descripción minuciosa con reglas y procedimientos fijos. Así pues, la burocratización tiene como resultado una enorme estratificación interna dentro de la empresa. La división en estratos permite localizar el conflicto en uno o pocos sectores, evitando que se generalice al conjunto de la organización.

El control burocrático modera las exigencias y actitudes de los trabajadores, al menos en épocas de expansión económica (no está muy claro cómo opera el control burocrático en momentos de crisis) (Finkel, 1994: 348). La moderación se debe a la obtención de los siguientes beneficios para el trabajador:

- a) Se diseñan mecanismos para la promoción y movilidad dentro de la corporación.
- b) Se garantiza la seguridad en el empleo.
- c) Se recompensa el buen comportamiento de sus empleados.

¿Qué es un buen empleado en el sistema de control burocrático?

Edwards establece tres requisitos para el buen trabajador burocrático:

- a) Orientado a reglas: el empleado debe ser consciente de las reglas que rigen la empresa y seguirlas.
- b) Atento en el trabajo: el empleado debe estar atento a las tareas y buena marcha del trabajo, no limitándose a cumplir las reglas.
- c) Comprometido activamente: el empleado debe estar comprometido activamente, mostrando lealtad, entusiasmo, autodirección y autocontrol⁴⁹. Todo ello requiere la interiorización de los objetivos de la empresa y la entrega personal (Köhler y Martín, 2005: 144).

Según Edwards, a mayor categoría del empleado, mayor importancia de que cumpla el tercer requisito.

Los sistemas de control descritos ¿coexisten o la aparición de uno significa la desaparición del otro?

A tenor de las palabras de Edwards⁵⁰:

- a.- A cada estadio de desarrollo de las empresas representativas o más importantes le corresponde una forma de control.
- b.- La primera fase de desarrollo se corresponde con el control directo, la segunda con el técnico y la tercera con el burocrático.
- c.- Los sectores productivos se desarrollan de manera desigual y eso hace que coexistan métodos de control alternativos.

⁴⁹ Edwards entiende por autodirección la ausencia de control externo directo. Diferencia este concepto de la autonomía que es la libertad de la persona para decidir en su propio interés.

⁵⁰ Deducimos las siguientes premisas del texto que transcribimos a continuación:
...cada forma de control corresponde a un estadio definido del desarrollo de las empresas representativas o más importantes; en este sentido el control estructural sucedió al control simple y el control burocrático sucedió al control técnico y los sistemas de control corresponden a estadios del capitalismo o los caracterizan. Por otra parte, la producción capitalista ha evolucionado desigualmente; algunos sectores se han desarrollado mucho más deprisa que otros y por eso cada tipo de control representa un método diferente de organizar el trabajo, siempre que el desarrollo desigual produzca circunstancias diferentes, coexistirán los métodos alternativos (Edwards, 1983: 153).

Köhler y Martín (2005: 145 y 146), siguiendo a Edwards nos dicen por una parte que: “El control simple sobrevive en muchos sectores y pequeñas empresas del mundo, pero ha dejado de ser el tipo de control dominante con el avance de la gran industria y del movimiento obrero organizado”. Y, por otra parte, que: “Las dos formas de control estructural son complementarias y utilizadas como tales en el capitalismo moderno”.

Críticas

Algunos críticos no están de acuerdo con que las tres formas de control se presenten como etapas evolutivas. Para Burawoy, los sistemas de control se corresponden a tres dimensiones de la producción: el control simple subraya la dimensión relacional del trabajo, el control técnico los instrumentos de producción y el control burocrático destaca las formas de regulación social (Finkel, 1994: 349).

5.- MICHAEL BURAWOY Y EL POR QUÉ LOS TRABAJADORES CONSIENTEN SU PROPIA EXPLOTACIÓN⁵¹

Burawoy intenta dar respuesta a las siguientes cuestiones ¿por qué los trabajadores trabajan tanto? ¿Por qué consienten de forma rutinaria su propia explotación? Para Burawoy, la explicación de que los obreros aceptan condiciones laborales duras porque están sometidos a coacción no resulta convincente. El **proceso productivo** debe entenderse como un lugar donde **se conjuga tanto la coacción como el consentimiento de los propios obreros**. Para nuestro autor, parte de los trabajadores consienten trabajar duramente bajo el sistema capitalista y, al menos en parte, ese consentimiento se produce en el lugar de trabajo (Ritzer, 2007b: 195).

Michael Burawoy nació en Gran Bretaña. Ha realizado diversas investigaciones sobre el trabajo en los centros industriales de Zambia, Chicago, Hungría y Rusia. Es profesor de la Universidad de Berkeley (California) y presidente de la Asociación Internacional de Sociología para el periodo 2010-2014. Burawoy critica a los marxistas contemporáneos porque intentan explicar la desmovilización obrera y la falta de conciencia solamente por factores ideológicos o políticos, sin analizar lo que ocurre en el proceso de trabajo. Él sí lo hace, utilizando los conceptos de Antonio Gramsci referidos a la dominación a través de la fuerza y a través de la persuasión. Su principal obra es: *El consentimiento de la producción* (1979).

⁵¹ En el siguiente enlace pueden encontrar una entrevista a Burawoy realizada en 2010 en la que habla sobre la crisis actual:
<http://burawoy.berkeley.edu/Biography/Intervuiew.%20El%20Mundo.2011.pdf>

¿Cómo intenta Burawoy averiguar por qué los trabajadores consienten su propia explotación?

Burawoy utiliza la observación participante en fábricas de distintos países (Hungría, Rusia), aunque su estancia en la Allied de Chicago como maquinista será la que dará lugar a su tesis doctoral que publicó con el título *El consentimiento de la producción*.

¿Cómo se produce la aceptación de las condiciones laborales por parte de los obreros?

Según Burawoy hay tres mecanismos que aseguran y oscurecen la producción del plusvalor que denota la explotación de los asalariados:

- a) La **negociación del esfuerzo** mediante reglas informales y prácticas destinadas a controlar parte del entorno de trabajo mediante juegos, trucos, etc.
- b) El **mercado interno** que es la posibilidad de ascender dentro de la estructura laboral de la empresa.
- c) El **estado interno** que es la coordinación de intereses entre el sindicato y la gerencia.

Los juegos y los mercados internos favorecen la identificación de los asalariados con los intereses de la empresa y la producción capitalista y hacen que los intereses de los propios asalariados aparezcan como individuales y no como intereses de clase.

¿En qué consiste la negociación del esfuerzo o el juego de “arreglárselas”?

Las prácticas y reglas informales tienen como objetivos:

- a.- crear un espacio y un tiempo propios,
- b.- controlar el aumento de la producción para alcanzar una prima complementaria sobre la retribución mínima y
- c.- hacer la vida laboral un poco más interesante (Finkel, 1994: 350).

Mediante ellas, los propios obreros crean las condiciones para el consentimiento de las formas de explotación en la fábrica participando en los juegos. A estas prácticas y reglas informales Burawoy llama “juego de arreglárselas” porque **cada trabajador “se las arregla” para cumplir unos objetivos de producción**. Cada uno establece sus objetivos en función de una serie de circunstancias como son: el tipo de trabajo que desempeña, la máquina que maneja y su propia experiencia.

¿Qué consecuencias tiene este planteamiento?

Aunque cada trabajador regula la velocidad de su máquina, depende de otros trabajadores que a su vez actúan con cierta autonomía individual. Se da pues una contradicción “entre **dominio de la máquina y dependencia de otros**, entre actividades productivas y relaciones de producción” (Burawoy, 1989: 90). Esta contradicción genera unos **tipos especiales de conflicto** (Finkel, 1994: 350).

¿Cómo describe Burawoy el conflicto? ¿Qué suponen los conflictos entre trabajadores?

Para Burawoy, el conflicto en el centro de trabajo es un reflejo de las contradicciones de clase del sistema de producción capitalista, por eso utiliza el concepto de **relaciones sociales en la producción** (Barboza, 2007: 9). Pero, además de existir un tipo de conflicto entre capital y trabajadores, el hecho de que los empleados dependan los unos de los otros genera conflicto entre ellos mismos. Los conflictos entre los diversos grupos de asalariados hacen que haya menos conflictos entre trabajadores y dirección de la empresa. Es decir, hay una **desviación del conflicto** que ya no se da en el **plano vertical** o jerárquico (con la dirección), sino en el **plano horizontal** (con otros trabajadores que son los que dificultan cumplir sus objetivos de producción) (Finkel, 1994: 350).

¿Quiere esto decir que la dirección ya no necesita formas de control de la producción?

Puesto que el conflicto entre trabajadores y dirección se atenúa y puesto que los trabajadores se las arreglan para cumplir los objetivos, la gerencia no requiere formas de control coercitivas. Esto no quiere decir que no haya **formas de control**, sino que son **menos directas o burdas**.

El capital logra el control de la fuerza de trabajo a través de la **interiorización de una ideología individualista y competitiva**. La ideología individualista y competitiva se fortalece gracias:

- a) al **desarrollo de un mercado interno de trabajo** en cada empresa que contempla sistemas de promoción, distribución de puestos de trabajo, escalas de salario...
- b) a la consolidación de una organización política interna, “que está centrada en la **negociación colectiva** y constituye otra forma de institucionalizar el conflicto. Esta organización encubre las relaciones capitalistas de producción mediante la constitución de los trabajadores como individuos “ciudadanos industriales” que son titulares de derechos y obligaciones, en lugar de miembros de una clase” (Finkel, 1994: 351).

¿Qué papel juega la dirección en los “juegos de arreglárselas”?

La dirección, “al menos en grado mínimo, participa en realidad no sólo en la organización del juego, sino en el cumplimiento de sus reglas”. ¿Por qué? Los juegos que los trabajadores ponen en marcha han sido interpretados como formas de oponerse a la gerencia o de reducir la alienación y el descontento laboral. Pero, para Burawoy, los juegos en realidad no desafían a la dirección, ni a la organización, ni al sistema capitalista, sino que lo refuerzan.

Por un lado, el hecho de participar en el pasatiempo crea un consentimiento entre los trabajadores de las reglas del pasatiempo y, en términos generales, del sistema de las relaciones sociales (propietario-administrador-trabajador) que define las reglas del juego (Ritzer, 2007b: 195).

En definitiva, los juegos y prácticas informales ayudan a los trabajadores a aceptar el sistema de producción.

¿Qué función cumplen los sindicatos en todo esto?

Para Burawoy, la existencia de sindicatos permite la coordinación de los intereses de los trabajadores y, la negociación entre estos y la gerencia, ayudando a regular el conflicto.

Los sindicatos desarrollan una función ambigua en la empresa. Por un lado, son esenciales para que la empresa juegue limpio y respete la autonomía de los trabajadores. Por otro lado, se burocratizan y se distancian de ellos mediante la incorporación a un juego político bajo la prerrogativa del interés del capital. La negociación colectiva reorganiza la conflictividad interna y transforma al sindicato en un agente de beneficios empresariales. En los estudios empíricos de referencia (entrevistas a trabajadores), los trabajadores solían hablar mal del sindicato pero, al mismo tiempo, acudir inmediatamente a él en caso de cualquier problema. En términos generales, sin embargo, los aspectos institucionales y la negociación colectiva permanecen en una posición marginal en el análisis de Burawoy e indican una cierta debilidad de su concepto de “política de producción” (Köhler y Martín, 2005: 151).

¿Qué ocurre en centros de trabajo que no funcionan en una economía capitalista?

Hemos dicho anteriormente que Burawoy realizó investigaciones en Hungría y en Rusia ¿Qué diferencias encontró respecto a lo que vio en Estados Unidos? Según Burawoy, el marxismo no había sabido reconocer la diferencia entre **relaciones sociales y relaciones de producción**. Eso le había llevado a pensar que las transformaciones de las primeras provocarían las de las segundas. Así, cambiando el sistema político, cambiarían los procesos de trabajo. En el sistema económico socialista (soviético) también la dirección ejercía un

dominio sobre los trabajadores, aunque esto se hacía a través de la instrumentalización del partido y el sindicato.

Otro autor, **Paul Edwards**, desarrolla la idea de compatibilización entre control de la gerencia y cooperación de la mano de obra en el proceso productivo y nos explica que:

Si el único objetivo de la gerencia fuera el control de la mano de obra, podría ejercerlo de forma directa y burda. Pero, la gerencia tiene dos necesidades que entran en contradicción: la de controlar la mano de obra para mantener el orden en la fábrica y la de conseguir su cooperación para obtener rentabilidad. Por otro lado, los asalariados dependen de los empleadores para mantener su trabajo y no pueden adoptar una política de resistencia total ante las formas de organización del trabajo y trato de la gerencia. Estas necesidades contradictorias obligan a ambas partes a negociar. La negociación no es una parte accesorio de las relaciones entre empresa y trabajadores, sino una obligación para equilibrar los aspectos conflictivos y de cooperación del trabajo (Edwards, Paul y otros, 1994: 7).

6.- RICHARD HYMAN Y LOS PROCESOS DE CONTROL EN EL TRABAJO

La teoría de las relaciones laborales de Richard Hyman es una **reacción a la teoría de Dunlop**. Por un lado critica que su interés por el problema del orden se centre en la forma en la que se estabilizan las pautas sociales existentes, dejando a un lado los efectos que ellas ocasionan, las estructuras sociales imperantes (Hyman, 1981: 21). Por otro, para Hyman, las relaciones industriales no pueden ser comprendidas adecuadamente como un subsistema relativamente autónomo de la sociedad sobre el cual las fuerzas políticas y económicas sólo influyen de forma exógena.

Richard Hyman ha sido profesor de Relaciones Industriales en la Universidad de Warwick y actualmente es profesor en la London School Economics de la Universidad de Londres. Tiene una extensa y variada obra sobre las relaciones laborales y los sindicatos¹, que se extiende desde mediados de la década de los setenta hasta la actualidad. Entre todas sus publicaciones cabe destacar: *Relaciones industriales. Una introducción marxista* (1975).

Richard Hyman⁵² reinterpreta las relaciones laborales desde una perspectiva marxista. Estudia los **procesos de control** tanto en los centros de trabajo en particular como en las relaciones laborales en general, interpretándolos como reflejo de los conflictos y

⁵² Su perfil y sus últimas referencias bibliográficas pueden consultarse en <http://www2.lse.ac.uk/researchAndExpertise/Experts/r.hyman@lse.ac.uk>

antagonismos de clases sociales en el capitalismo. Para Hyman, en la sociedad capitalista neoliberal,

El desmantelamiento de las normas reglamentadas se presenta de forma casi universal como la inevitable respuesta al imperativo de la competitividad. [...] Frente a la insistencia capitalista de que el bienestar se maximiza cuando existe una libertad sin trabas para comprar todo tipo de productos básicos (incluso mano de obra) en los mercados más baratos y venderlos en los más caros, la opinión popular a través de las naciones y a lo largo de los siglos ha tendido a entender que existe un principio de justicia que debe contraponerse a las prioridades de lucro, y por lo tanto que existe una necesidad de un control social de los mercados. [...] Los actores económicos deben aceptar la responsabilidad de las consecuencias de sus acciones sin que pueda servir de pretexto ni de coartada procurarse las ventajas del mercado. Que existen normas de una economía moral, que deben imponerse por la fuerza si fuera necesario, ha sido un elemento básico no sólo en los movimientos socialistas de finales del siglo diecinueve y del siglo veinte, sino también en las tendencias democristianas que en algunos países han ejercido una influencia importante en los movimientos laborales.

¿Qué supone interpretar las relaciones laborales desde una perspectiva marxista?

Para este autor, interpretar las relaciones laborales desde una perspectiva marxista implica introducir cuatro categorías analíticas o puntos de vista:

1.- Totalidad: Los fenómenos de la realidad social están interrelacionados y no pueden ser satisfactoriamente analizados de manera aislada. Hyman comparte con la teoría de sistemas la idea de **interrelación de los fenómenos** sociales pero la radicaliza. Insiste en que las relaciones laborales forman parte de la lucha de clases inherente al sistema capitalista.

2.- Cambio: La realidad social tienen un **carácter dinámico**. Desde tiempos remotos el hombre es consciente de que todo cambia (Urquijo, 2005: 240).

3.- Contradicción: Toda realidad lleva en su seno **intereses y fuerzas contrapuestas**. Esta contraposición es el motor del cambio. A diferencia de los funcionalistas, Hyman entiende que los elementos de un sistema, los fenómenos sociales, los procesos e instituciones no son automáticamente funcionales para el conjunto. En muchos casos tienen lógicas contrapuestas. Por ejemplo en el sistema capitalista convive la producción social de la riqueza y su apropiación privada; o el carácter democrático del sistema económico y el despotismo de las fábricas (Köhler y Martín, 2005: 134).

4.- Práctica: El hombre participa en el desarrollo de su **propio destino**. La historia no es algo dado resultado de fuerzas inevitables e incontrolables (Urquijo, 2005: 240), aunque los cambios sean muy difíciles. Como decía Marx:

Los hombres hacen su propia historia, pero no la hacen a su libre arbitrio, bajo circunstancias elegidas por ellos mismos, sino bajo aquellas circunstancias con que se encuentran directamente, que existen y les han sido legadas por el pasado. La tradición de todas las generaciones muertas oprime como una pesadilla el cerebro de los vivos (Marx, 2004 [1852]).

¿Qué son las relaciones laborales desde esta perspectiva neomarxista?

En opinión de Hyman, no existe una definición clara del contenido de las relaciones industriales, a pesar de que desde hace tiempo son materia de estudio en las Universidades. Normalmente, las relaciones industriales se definen de una manera amplia y genérica lo que hace que se otorgue la misma importancia a cuestiones sin relevancia,- como son las relaciones interpersonales y rutinarias-, y a procesos de gran trascendencia. Intentando acotar el objeto de las relaciones industriales y desde una perspectiva marxista, Hyman define las relaciones industriales como aquellas que estudian los procesos de control sobre las relaciones de trabajo y las relaciones de índole colectiva (Urquijo, 2005: 241).

Para Hyman, son especialmente importantes los procesos que se refieren a la organización y a la acción colectiva de los trabajadores. Según él, esto implica atender no solamente a las relaciones formales institucionales, sino también a las relaciones informales. Esto es: la vida interna de los sindicatos, los problemas y aspiraciones de los trabajadores,...

¿Por qué destaca Hyman los procesos de control en el trabajo?

Siguiendo la estela de Marx, Hyman mantiene que en la sociedad capitalista existen dos clases sociales antagónicas: la de los asalariados y la de los propietarios del capital y de los medios de producción. Estas dos clases sociales son desiguales en los niveles económicos, políticos y sociales. La desigualdad genera conflicto, siendo entonces el conflicto algo endémico y permanente dentro del sistema capitalista. Esto es, los conflictos laborales tienen su origen en el modelo económico capitalista, que es el contexto en el que se desarrollan las relaciones laborales.

El conflicto se expresa de forma colectiva en términos de poder lo que se traduce en una lucha constante por el control dentro del ámbito de las relaciones laborales

De aquí que en todos los centros de trabajo exista una frontera invisible de control que reduce algunos de los poderes formales del empresario: una frontera de control en un momento determinado representa un compromiso insatisfactorio para ambas partes, y podemos esperar que se realicen intentos para modificar esta frontera siempre que una de las dos partes piense que las

circunstancias están a su favor. El conflicto y el cambio son por tanto inseparables de las relaciones industriales (Hyman, 1981: 31 y 36).

Desde la perspectiva de Hyman, la lucha por el control en los centros de trabajo es un reflejo de la lucha general de clases sociales.

Las diferencias y categorías salariales, la posición en el mercado interno de trabajo, las condiciones de trabajo, simbolizan diferencias sociales más amplias. La forma y los símbolos de control como el fichar en el portal de la fábrica, el diseño de las mismas, la rigidez de control de las tareas y movimientos, las formas de vestir, símbolos de todo tipo que marcan las diferencias sociales en el trabajo que tienen su correspondencia en la vida social general (Köhler y Martín, 2005: 136).

La lucha por el control tiene una dimensión cultural. De una parte, los trabajadores generan una red de relaciones sociales en el trabajo como forma de apropiarse de este espacio y tiempo. De otra, el capital intenta romper o modificar esta cultura generando e introduciendo productos culturales propios favorables a sus intereses. Esto puede verse a nivel de empresa con lo que se conoce como cultura corporativa con propuestas que trascienden a otros ámbitos sociales. Hyman, por ejemplo se muestra crítico con la forma en la que se presentan la flexibilización a la que califica de «mito» que pretende esconder la dominación económica de las grandes corporaciones (Hyman, 1993). En el mismo sentido, Hyman (1978: 36 y ss.) reflexiona sobre la capacidad del capitalismo para producir ideológicamente estrategias de cooptación a través de la apropiación simbólica de la conciencia sindical: gobiernos y empresas pondrían en marcha estrategias racionales para la formación de una conciencia burguesa de la clase trabajadora que incluiría la construcción de un imaginario de convergencia de intereses entre las distintas clases.

El papel de los sindicatos en las relaciones laborales

Para Hyman, los sindicatos no tienen un papel meramente económico, sino que son necesariamente protagonistas en la arena política. Compatibilizar y equilibrar el aspecto económico y el político no es fácil, pudiéndonos encontrar países donde los sindicatos otorgan mayor importancia a uno u otro. Hay cuatro factores que explican que los sindicatos tengan bien un mayor protagonismo económico, bien un mayor protagonismo político: la ideología, las estructuras de oportunidad, la capacidad de organización y los desafíos contextuales (Hyman y Gumbrell-McCormick, 2010).

Hyman es uno de tantos autores que reconocen que las organizaciones sindicales atraviesan una fuerte crisis que afecta a su poder negociador lo que pone en peligro las conquistas laborales y sociales logradas por los trabajadores (Hyman, 1996). Para enfrentarse a los retos actuales, los sindicatos deberían actuar estratégicamente, lo que quiere decir actuar de manera reflexiva, imaginativa, con liderazgo, unión y democracia. Esto se puede alcanzar a través de un proceso de aprendizaje dentro de la organización. Como organización, el

sindicato depende de la capacidad de sus miembros de aprender colectivamente las respuestas a los nuevos cambios, por ello debe velar por la forma en la que el conocimiento en una organización se generaliza, se socializa y se hace explícito (Hyman, 2007). Este aprendizaje colectivo tiene tres objetivos:

- a.- Recuperar la capacidad proactiva en los centros de trabajo, no quedándose en la mera reacción frente a iniciativas empresariales;
- b.- Revitalizar la vida democrática interna para que los afiliados vuelvan a identificarse con sus organizaciones;
- c.- Vincular sus actividades a movimientos e intereses más amplios tanto en el ámbito nacional como en el internacional (Köhler, 2008: 11 y 12).

Cuestiones para la reflexión

- 1.- Ante la crisis que vivimos a partir del 2009, los gobiernos han respondido con determinadas reformas laborales, educativas, sanitarias, de orden social, etc. Interpreta la crisis y las reformas desde una perspectiva neomarxista.
- 2.- ¿Estaría Marglin a favor o en contra de las nuevas formas de gestión de la mano de obra?
- 3.- Según Burawoy ¿se acabaría con la explotación y el control del trabajador si se acabara con el capitalismo?

- 1.- Sobre el concepto y el origen del corporatismo.
- 2.- Características, tipología y desarrollo del corporatismo.
- 3.- Legitimidad y crisis del corporatismo.
- 4.- Diferencia entre tripartismo y corporatismo.

CONTEXTUALIZACIÓN

Coordenada espacio temporal: La reflexión teórica sobre nuevas formas de corporatismo surge en Europa a mediados de los años setenta y se desarrolla en los ochenta, continuando hasta nuestros días.

Objeto de estudio:

Las relaciones entre grupos con diferentes intereses y, en concreto, las relaciones entre los actores de las relaciones laborales, entre sí y con los gobiernos en las sociedades capitalistas avanzadas.

Conceptos:

Integración, participación, colaboración interclasista, consenso, paz social, democracia ampliada, sociedad civil.

Perspectivas con las que tiene afinidad:

Enlaza con todas las teorías que tratan el papel de las organizaciones y del Estado en la sociedad, como la escuela de Wisconsin. Viene a contestar los planteamientos de la teoría política pluralista y liberal.

Perspectivas a las que se opone:

Se opone al marxismo en tanto en cuanto, el corporatismo es coherente con un sistema capitalismo reformado y no pretende su sustitución.

1.- SOBRE EL CONCEPTO Y EL ORIGEN DEL CORPORATISMO

¿Qué quiere decir corporatismo?

La palabra corporatismo es una derivación de la palabra corporación. Se entiende por corporación, la asociación de individuos creada por la ley o bajo su autoridad que se mantiene independientemente de la rotación de sus miembros y que tiene derechos y obligaciones distintos a ellos. El corporatismo hace referencia a un **sistema extraparlamentario de gestión política** que otorga un papel importante a las **corporaciones como representantes de intereses** y que supone una **nueva forma de legitimidad y funcionamiento del Estado**.

¿Hay diferencias entre corporatismo, corporativismo y corporacionismo?

En principio, los tres términos se refieren a lo mismo: sistema de organizaciones jerárquicas, formales y dotadas de una mínima infraestructura burocrática para la defensa colectiva de intereses en la sociedad contemporánea. Sin embargo, el uso vulgar de corporativismo para referirse a lo que en la literatura especializada se denomina gremialismo, hace que en el ámbito académico se use más el término corporacionismo. El **gremialismo** es la tendencia de un cuerpo, estamento o profesión, a mantener o incrementar sus privilegios. Así pues, implica el **egoísmo en la persecución, fomento y protección de unos intereses** comunes. En la práctica, no es fácil diferenciar cuando la defensa de unos intereses comunes traspasa esa línea que implica el privilegio egoísta.

¿Cómo y por qué surgen los planteamientos corporatistas?

Durante la década de los sesenta distintos autores comienzan a estudiar los “grupos de intereses”, pero es el artículo de **Philippe Schmitter** «¿Continúa el siglo del corporatismo?» (1974) el que abre un nuevo debate teórico en torno a este tema. En el debate sobre el corporatismo, además de la contribución de Schmitter, destaca la de **Gerhard Lehmbruch**.

Un **grupo de interés** es cualquier grupo que, basándose en una o varias actitudes compartidas, lleva adelante ciertas reivindicaciones ante los demás grupos de la sociedad, para el establecimiento, el mantenimiento o la ampliación de formas de comportamiento relacionadas con esos intereses. Cuando las reclamaciones se llevan a cabo ante instituciones gubernamentales, se denominan grupos de interés político (Truman, 1965).

Los neocorporatistas vienen a **rectificar, matizar o completar** los **planteamientos pluralistas**. En términos generales, los pluralistas sostenían que en todas las sociedades, los grupos de intereses se organizan y tratan de influir en las decisiones de los gobiernos y que, efectivamente, las decisiones de estos

son resultado de la presión ejercida por los grupos de interés. Los neocorporatistas achacan a los pluralistas no considerar los diferentes grados de influencia de los grupos en cuestión, atribuir al Estado un papel neutral (Smith, 1994: 138) e incapacidad para explicar por qué sociedades con similar grado de desarrollo económico y estructura social tienen distintas estructuras de grupo (Anderson, 1979: 284).

2.- CARACTERÍSTICAS, TIPOLOGÍA Y DESARROLLO DEL CORPORATISMO

¿Qué características tiene el corporatismo?

De la definición que hace Schmitter (1974: 93 y 94) de corporatismo se derivan las siguientes características:

- a.- Un número limitado de asociaciones ostenta el monopolio de la representación de intereses.
- b.- Los integrantes de las asociaciones lo son de manera forzada.
- c.- El Estado media entre las asociaciones y controla sus liderazgos.
- d.- Los intereses se articulan a través de las corporaciones.

¿Qué tipos de corporatismos existen?

Podemos identificar tres tipos de corporatismo: el corporatismo viejo, el corporatismo de estado y el corporatismo societal o democrático también llamado neocorporatismo.

El **corporatismo viejo** procede del **movimiento católico** Rerum Novarum. Su objetivo es establecer reglas de cooperación, reforzar el monopolio de representación empresarial y sindical en determinados sectores y la implicación de los agentes sociales incluso en el ámbito nacional.

El **corporatismo de estado** es propio de los **regímenes autoritarios** de los años treinta y de sistemas políticos en los que no existen elecciones y, que en caso de celebrarse plebiscitos sólo concurre un partido único. La ideología es sólo una y se reprime la emergencia de culturas diferentes. Este corporatismo tiene como objetivo la integración de los intereses de las partes en una organización única. La integración se hace vía imposición de la cooperación, justificándose en la necesidad de la unidad nacional.

El **corporatismo societal** se desarrolla en **sistemas políticos democráticos** con sistemas electorales de partidos abiertos y competitivos, con distintas ideologías e importantes diferencias culturales. Se distingue del anterior por la libertad de asociación, lo que permite una mayor base social real en la construcción del consenso. El neocorporatismo, como dice Perfecto (2006), responde a los planteamientos de una sociedad que no es ni la liberal individualista y oligárquica del siglo XIX, ni la totalitaria o autoritaria del XX, es

una sociedad de clases medias organizada en grupos de intereses muy dispersos con un Estado redistribuidor de recursos.

¿Qué son los acuerdos corporativos?

Los tipos de corporatismos descritos anteriormente son muy generales por eso acudimos a lo que Lehmbruch (1984: 64) denomina **acuerdos o arreglos corporativos** que nos describen las clases de organizaciones que pueden intervenir y las formas en las que estas pueden relacionarse con el Estado. Entre los distintos tipos de acuerdos corporativos nos encontramos aquellos que tienen lugar entre empresarios y trabajadores para dirimir sus desacuerdos, coordinados por los gobiernos.

Requisitos contextuales para el establecimiento y mantenimiento del corporatismo

Köhler y Martín (2005: 211) recogen siete condiciones que favorecen la implantación o mantenimiento de políticas corporatistas. Cabe advertir que la concurrencia de todas las condiciones no lleva irremediabilmente al corporatismo y que para llegar al corporatismo, no es necesaria la presencia de todas las condiciones. Estas siete condiciones son:

- a.- Sindicatos unitarios centralizados, jerarquizados e influyentes.
- b.- Gobiernos y sindicatos de tendencia socialdemócrata.
- c.- Estable relación de fuerzas entre las clases y dentro de las clases.
- d.- Monopolio de federaciones de intereses por parte de la patronal.
- e.- Cultura política orientada hacia el consenso, desde las élites federadas hasta la base cooperadora.
- f.- Estado con una burocracia eficiente y con capacidad e intervención.
- g.- Coacción para aceptar un modelo previo de acumulación -por ejemplo, orientación hacia el mercado internacional o hacia la economía bélica para todos los actores, incluso para aquellos que no se hallan incorporados en el colectivo negociador.

Relación entre Estado social y corporatismo.

Hemos visto que, según nos cuenta Schmitter, los Estados autoritarios están ligados a un tipo de corporatismo, el de Estado, mientras que los Estados democráticos lo están a otro tipo, el societal o neocorporatismo. Ahora bien, dentro de cada uno de estos tipos de Estados y de corporatismos podemos encontrar importantes variaciones. Ni todos los Estados democráticos, ni todos los corporatismos societales son iguales; ni todos los Estados autoritarios, ni todos los corporatismos estatales son idénticos. Así por ejemplo, en los países del norte de Europa donde ha confluído, por un lado, partidos reformistas que intentan mejorar la condición de la clase obrera y, por otro, Estados sociales del bienestar, es donde ha tenido lugar un mayor desarrollo del corporativismo.

Mientras que en los Estados Unidos donde solo ha habido un Estado social, los pactos corporativos han estado prácticamente ausentes y en su lugar se ha desarrollado un modelo propio denominado *Business unionism* (De la Garza, 1994: 16)⁵³, también denominado sindicalismo economicista⁵⁴.

Tanto el desarrollo del neocorporatismo, como su crisis no se entienden sin hacer referencia al **desarrollo del Estado social** y la **actuación de una clase obrera**. El Estado social es un Estado interventor en la economía que surge a partir de 1929 para remontar los ciclos descendentes de las crisis capitalistas. Trata de asegurar el futuro, institucionalizando la celebración de pactos entre grupos con diferentes intereses que pueden ser conciliados gracias a su intervención. Lo que se trasluce en la elección de esta fórmula es, primero, el reconocimiento de que la sociedad no está conformada sólo por ciudadanos supuestamente iguales en el mercado político, sino por clases sociales y, segundo, que una sociedad dividida en clases requiere formas de representación paralelas para que la divergencia de clases no derive en conflictos irreversibles e, incluso, revolucionarios. «En lo empírico», asegura De la Garza (1994: 15), «el funcionamiento del Estado social supuso cierto reconocimiento de que “la cuestión social” del siglo XX no se resolvía por el simple mercado, sino legalizando organizaciones, creando instituciones y leyes para sectores diferenciados».

El propio De la Garza (1994: 16) nos advierte de que no debemos caer en visiones idílicas sobre la función integradora del Estado social y del corporativismo. Para él, la fórmula corporativa sirvió para «articular de forma más armónica acumulación del capital y legitimidad política. Gasto del Estado para garantizar pleno empleo y sistemas de relaciones industriales para canalizar las demandas y los conflictos interclasistas». Mas, la fórmula corporativa no fue el resultado de una reflexión teórica, sino la vacuna inoculada ante la lucha obrera cuya fuerza ya se había evidenciado con el reconocimiento de sindicatos y partidos, así como con la aprobación de leyes laborales y sociales.

Vacuna inoculada en el momento oportuno: aquel en el que la lucha podía volverse especialmente virulenta ante el triunfo bolchevique y la gran crisis.

El corporatismo es una práctica contraria a los planteamientos marxistas en tanto en cuanto el desarrollo del corporatismo tiene que ver con la aceptación del modelo económico y político, alcanzando un grado de **colaboración interclasista** para el sostenimiento del sistema. Esto es, el neocorporatismo no constituye una alternativa al capitalismo, sino una forma de regular el capitalismo de mercado.

Fernández Riquelme (2008: 45) nos los explica así:

⁵³ “El corporativismo no surge en todo Estado social, porque legitimidad y acumulación en dicho Estado pueden conciliarse relativamente sin haber corporativismo” (De la Garza, 1994: 26).

⁵⁴ Ver al respecto epígrafe sobre John R. Commons en el capítulo sobre la Escuela de Wisconsin.

El Corporativismo convirtió la Política en Política social. Los problemas económicos (competencia) y sociales (lucha de clases) devenían en problemas políticos, pero no en clave ideológica (partidista), sino en términos sociolaborales y planteamientos técnicos. Ante una sociedad definida en términos dualistas (capitalista o socialistas), el corporativismo pareció operar como un elemento neutralizador de lo “nuevos problemas” sociales entre clases sociales (obrero y empresario), concebidas como entidades económicas (trabajo y capital).

3.- LEGITIMIDAD Y CRISIS DEL CORPORATISMO

¿Qué caracteriza al corporatismo en la actualidad?

En las democracias constitucionales con una economía capitalista muy desarrollada ha pervivido durante décadas lo que se conoce como corporatismo liberal. En el que grandes grupos sociales intervienen en la elaboración de políticas públicas bajo una premisa: en una economía capitalista existe una fuerte interdependencia entre los intereses de grupos sociales en conflicto. La imagen de **interdependencia de intereses** se opone abiertamente a la imagen de **conflicto de intereses** que resalta la incompatibilidad de demandas antagónicas.

Sin embargo, la **crisis del Estado social del bienestar** está siendo acompañada por la **crisis del corporatismo** (De la Garza, 1994: 17). Entre las causas de la crisis del Estado del Bienestar se encuentran:

Causas económicas. La reestructuración de los mercados internacionales tiene como consecuencia la competencia entre economías que sostienen estados del bienestar y economías que no lo tienen, generando una espiral de competitividad negativa que consiste en la búsqueda continua de menores costes sociales. Además, un creciente dominio de las fuerzas del mercado y de la mano invisible de las grandes corporaciones productivas, subsume las economías nacionales.

Causas organizativas. El desarrollo de una red o redes de organizaciones internacionales, referidas a lo económico, financiero, militar, científico, social, ecológico... transforma las formas y decisiones en la política mundial, restringiendo la actuación del Estado nación soberano.

Causas políticas. El intento del Estado de reafirmar su poder en el ámbito global, desarrollando instituciones supranacionales, socava su soberanía. Por otro lado, su esfuerzo por restaurar la legitimidad, descentralizando el poder administrativo y local, refuerza las tendencias centrífugas. Así, el Estado se redefine en el sistema internacional y en su respectiva sociedad, a través de los cambios de sus papeles, funciones, poderes y recursos.

Causas sociales. El envejecimiento de la población, el aumento de estructuras familiares más vulnerables, el mantenimiento de altas tasas de paro

estructural disparan el gasto público. Al mismo tiempo, la población cada vez realiza más demandas a un Estado incapaz de dar respuesta a ellas, generándose una crisis de legitimidad.

Causas fiscales. El estado es incapaz de equilibrar ingresos y gastos debido a que por un lado, obtiene menores ingresos porque se ve obligado a relajar la imposición sobre grandes capitales por la mayor movilidad internacional de los mismos y, por el otro, a que gasta más porque tiene que hacer frente a las crecientes demandas de sus ciudadanos.

Causas ideológicas. Se pone en cuestión la gestión del Estado y/o el derecho de intervención y se difunden ideas como que las ayudas públicas mantienen en la dependencia a sus beneficiarios y desincentivan su participación laboral; el Estado es ineficiente gestionando; o los individuos son responsables de su propia situación de pobreza.

Causas derivadas de los propios pactos corporativos. Las regulaciones laborales, parte importante de los pactos corporativos, conllevan una rigidez que se vuelve en contra del incremento de la productividad, debilitando las economías de los Estados del bienestar.

A partir de los años ochenta se ha intentado acabar con la crisis del Estado social y de los pactos corporativos, aplicando soluciones neoliberales. Como ya advertía De la Garza en 1994 (p. 18):

Hay una clara decadencia de la intervención del Estado en la economía, sobre todo en la inversión productiva; hay un estancamiento, decadencia o reorientación hacia la extrema pobreza del gasto social; hay fuertes presiones por desregular las relaciones laborales; hay pérdida de capacidad de negociación de los sindicatos (disminuyen en muchos países las tasas de sindicación; decae la conflictividad colectiva; hay distanciamiento entre sindicatos, partidos y Estado). En síntesis, las nuevas políticas económicas, y en buena medida la nueva sensibilidad política del electorado, ven en las corporaciones y en los pactos corporativos obstáculos para elevar la eficiencia, al reducirse las capacidades y los espacios de la acción sindical (Baylos, 1991).

¿Qué relación hay entre corporatismo y democracia?

El corporatismo es una práctica que al tiempo que puede **profundizar, socaba planteamientos democráticos**. Algunas de las razones que justifican la participación de las corporaciones en el diseño e implementación de políticas públicas son:

- a) Las asociaciones conectan a las personas con las administraciones.
- b) El tejido asociativo es el resultado de la libre voluntad de miles de personas de aunar y compartir intereses.
- c) Es una fórmula que favorece la participación ciudadana más allá de las urnas. La sola emisión de votos cada cuatro años es una concepción

muy pobre de lo que significa la democracia, la representación de los intereses de los ciudadanos a través de organizaciones es una forma más amplia de democracia.

Sin embargo, las corporaciones cuando nos representan no tienen un poder ligado sólo al número de miembros que tienen, sino que influye su capacidad de movilización, intervención económica, recursos de los que disponen, acceso a los centros de toma de decisiones, etc. En este sentido, no es muy democrático, porque rompe con dos principios básicos: uno, que es el respaldo ciudadano lo que otorga poder y, dos, que todos y cada uno contamos igual (un hombre un voto, aunque el voto se le otorgue distinto peso dependiendo de la circunscripción).

El liberalismo es contrario al corporatismo porque mantiene una visión de la participación democrática circunscrita al voto, considerando que esa es toda la manifestación en la que se puede garantizar la igualdad de participación.

Sin embargo, la crítica neoliberal no deja de ser abstracta porque supone hombres iguales al menos en los procesos electorales, pero no puede hablar de igualdad ciudadana cuando hay acceso desigual a los recursos materiales y simbólicos. Del mismo modo, se hace abstracción del proceso que lleva al ciudadano al voto: propaganda, influencia, cultura, política, arreglos cupulares entre partido, burocratización de estos, etc. (De la Garza, 1994: 21 y 22).

4.- DIFERENCIA ENTRE TRIPARTISMO Y CORPORATISMO

¿Qué es el tripartismo?

La interrelación entre las distintas partes que actúan en las relaciones laborales puede desarrollarse de distintas formas que hay que distinguir: pluralismo, corporatismo y tripartismo. Ya hemos advertido la diferencia entre pluralismo y corporatismo, ahora vamos a referirnos al tripartismo.

El tripartismo es una forma de relaciones laborales propia de Europa, basada en el **encuentro estable entre sindicatos, asociaciones empresariales y gobierno nacional**. La institucionalización de ese encuentro tiene lugar en los consejos económicos y sociales (CES). Los **Consejos económicos y sociales** son órganos de consulta y construcción del consenso previo a la toma de decisiones en el parlamento.

¿Que caracteriza al tripartismo?

- a) Las tres partes, -sindicatos, asociaciones empresariales y gobierno nacional,- tienen relaciones de manera regular.
- b) Las organizaciones de trabajadores y empresariales que participan son elegidas en función de su representatividad, siendo su número limitado.
- c) La limitación de organizaciones facilita el consenso.

d) Son las cúpulas dirigentes o representantes de las partes quienes mantienen las relaciones.

e) Las partes toman decisiones sobre política económica y laboral y después la trasladan al ámbito parlamentario. Los CES no son responsables de las decisiones oficiales, sino que la responsabilidad política corresponde al Parlamento y al gobierno.

f) Las organizaciones no sólo participan en el diseño de actuaciones, sino también en la implementación de los acuerdos (Martín Artiles, 2003: 207).

El corporatismo se diferencia del tripartismo en que el primero intenta agregar y articular los diferentes intereses de la **mayor base social posible**.

Cuestiones para la reflexión

1.- ¿Qué beneficios se pueden atribuir a los sistemas corporativos societales? ¿Qué inconvenientes?

2.- Interpreta la actual crisis y las medidas que se toman con el fin de salir de ella, desde la teoría del neocorporatismo.

3.- Imagina un debate entre un teórico del neocorporatismo y un liberal sobre las organizaciones sindicales en las relaciones laborales. ¿Qué papel le atribuiría cada uno?

- 1.- Principios y argumentación de la teoría de la elección racional
- 2.- La explicación de la conducta social en términos individuales: George Homans

CONTEXTUALIZACIÓN

Coordenada espacio temporal:

La teoría del intercambio racional surge a principios de la década de los sesenta con la obra de George Homans.

Objeto de estudio:

La conducta humana como acción intencional que intenta alcanzar unos objetivos de acuerdo a las preferencias personales, teniendo en cuenta que la acción está constreñida por la escasez de recursos y por las instituciones sociales.

Conceptos:

Racionalidad, utilitarismo, maximización, individualismo metodológico, individualismo ontológico, intercambio.

Perspectivas con las que tiene afinidad:

La teoría del intercambio se apoya en los principios de la teoría económica clásica: individualismo y racionalización. Como nos recuerda Martín Artiles (2003: 227): «Las teorías del intercambio están estrechamente vinculadas en su origen a planteamientos políticos conservadores y liberales, que han trasladado la forma de razonar de la economía clásica a la sociología».

Perspectivas a las que se opone:

En sus planteamientos generales, la teoría del intercambio se enfrenta a la Sociología de Durkheim. Aunque Homans admite la propuesta durkheimiana de que los fenómenos sociales son *sui generis* y no la mera suma de las acciones

individuales, entiende que para su análisis no se requieren proposiciones sociológicas porque es suficiente con los principios psicológicos.

Critica la visión normativa de la teoría funcionalista de Talcott Parsons. También se sitúa en frente de la visión estructural del conflicto que maneja el marxismo.

La teoría de la elección racional es una perspectiva que comparten las distintas ciencias del comportamiento humano. Tiene su origen en los trabajos de Kenneth Arrow, Premio Nobel de Economía en 1972. Su primacía en esta ciencia es incuestionable, pero también está presente en todas aquellas como la Sociología, la Psicología, la Política, la Antropología, etc., que estudian los procesos donde individuos u actores sociales elijen entre distintas alternativas. Más que un corpus teórico unificado, se trata de un programa teórico o científico que comparte unos mismos principios.

Su importancia es tal que a finales de los años setenta Daniel Bell (1984) publicó un texto donde establecía la existencia de dos paradigmas en las ciencias sociales, uno en el que se situaban aquellas teorías que consideraban que el comportamiento humano se autodeterminaba mediante el cálculo racional del propio interés y otro donde situaba al resto de teorías que entendían el comportamiento humano determinado por causas exógenas como la ideología, la estructura social o la irracionalidad. A juicio de Gil Calvo, la aportación realizada por la perspectiva de la acción racional es tal que, al menos para los años noventa en los que él escribe, más que destacar la convivencia de dos paradigmas, habría que hablar de la supremacía del de la racionalidad (1993: 225-227).

1.- PRINCIPIOS Y ARGUMENTACIÓN DE LA TEORÍA DE LA ELECCIÓN RACIONAL

¿Cuáles son los principios de la teoría de la elección racional?

a.- Racionalidad subjetiva y utilitarismo:

La teoría del intercambio racional se fundamenta en los principios de la teoría económica clásica. Esto implica una **visión del hombre como ser racional** que sigue el principio de maximización de las utilidades, es decir, que escoge la opción que le proporciona mayores beneficios (**utilitarismo**). Según el **principio de la racionalidad subjetiva**, la conducta de una persona está orientada por la utilidad potencial que esta le otorga. Esto introduce un factor subjetivo en tanto en cuanto, cada persona escoge la opción que **le parece** que le va a reportar mayor utilidad o beneficio, en base a la información con la que cuenta y a sus preferencias personales.

b.- Individualismo metodológico y ontológico⁵⁵:

Son los **actores individuales los que actúan** con una intención o percepción clara de sus propósitos. “Otra cosa es que el entrecruzado de acciones individuales dé lugar a un agregado – la acción colectiva- forzosamente complejo y trufado de consecuencias no queridas o ni siquiera anticipadas por cada uno de los actores” (Rodríguez-Ibáñez, 1991:24). Según el **principio del individualismo metodológico**, todos los fenómenos y acciones sociales pueden ser comprendidos analizando las motivaciones de las acciones individuales. Según el **principio del individualismo ontológico**, la conducta colectiva es el resultado de una agregación de conductas individuales.

¿Cuál es el argumento de la teoría de la acción racional?

El discurso de la teoría de la acción racional sería el siguiente:

- a) El punto de partida y centro del que parte el estudio son los actores.
- b) Los actores tienen que tomar decisiones y elegir entre opciones posibles.
- c) Los actores prevén las consecuencias de cada una de las opciones posibles.
- d) Los actores actúan con intencionalidad. Es decir, su conducta está orientada por unos fines o metas.
- e) Los actores tienen creencias y preferencias⁵⁶.
- f) Los actores emprenden sus acciones para lograr sus objetivos de acuerdo con la jerarquía de preferencias.
- g) Los actores tienen diferentes recursos y diferentes accesos a los recursos.
- h) Los actores que disponen de más recursos tienen más facilidad para alcanzar sus objetivos; los actores con menos recursos tienen más dificultad. Por tanto, la escasez de recursos restringe la acción de los actores.
- g) La escasez de recursos hace que los actores calculen el coste de oportunidad de perseguir un objetivo. El coste de oportunidad es el valor de aquello a lo que uno renuncia por haber tomado otra opción o, dicho de otro modo, el valor de aquello que hubiera obtenido con una dedicación diferente de los recursos⁵⁷.

⁵⁵ Ontológico: referido a la esencia de la existencia o naturaleza del ser. Relativo a la ontología: manera en la que se relacionan las entidades que existen.

⁵⁶ Las creencias y preferencias de los actores tienen que tener un valor transferible en distintas situaciones (si alguien prefiere A en lugar de B y B antes que C, preferirá A en lugar de C) y tienen que ser escogidas de manera completa (o bien A es preferible a B o bien B es preferible a A).

⁵⁷ Por ejemplo, un joven decide matricularse en la Universidad en vez de aceptar un trabajo. El salario que el joven no va a percibir por no trabajar es un coste de oportunidad por estudiar.

- h) Los actores intentan maximizar sus beneficios y esto les lleva a sopesar el coste directo y el coste de oportunidad de cada opción, pudiendo renunciar a objetivos prioritarios a favor de otros secundarios⁵⁸.
- i) Las instituciones proporcionan sanciones negativas para inhibir ciertas acciones y recompensas para fomentar otras acciones.
- j) Las acciones de los actores también están restringidas por las normas e instituciones (familia, religión, políticas, leyes, ordenanzas...).

Hilo argumental de la teoría de la acción racional		
¿Qué hacen los individuos o actores?	⇒	Actúan o, lo que es lo mismo, emprenden acciones.
Las acciones que emprenden ¿son aleatorias o se escogen conforme a un criterio?	⇒	Los actores actúan conforme a unos objetivos, unas metas.
¿Son todas las metas igual de importantes?	⇒	No, los actores ordenan los objetivos según sus preferencias.
¿Pueden alcanzar los actores todas las metas que se propongan?	⇒	No tiene por qué, porque alcanzar los objetivos requiere un esfuerzo o inversión y los recursos de los que disponemos son escasos.
¿Pueden alcanzar los actores todas las metas que se propongan?	⇒	No tiene por qué, porque alcanzar los objetivos requiere un esfuerzo o inversión y los recursos de los que disponemos son escasos.
¿Quiénes tienen más posibilidad de alcanzar sus objetivos?	⇒	Aquellos que disponen de más recursos.
¿Quiénes tienen menos posibilidades?	⇒	Aquellos que disponen de menos recursos.
Un actor ¿siempre actúa en pos de su primer objetivo?	⇒	No, es posible que vea que su primer objetivo tiene un coste muy alto para el beneficio que le va a reportar. En ese caso, puede renunciar al primer objetivo y buscar otro que le sea más rentable. Esto es, cuya relación coste beneficio sea más favorable. Además, si el objetivo prioritario se lleva muchos de sus recursos tendrá que renunciar a otros objetivos secundarios y puede no compensarle.
A parte de la escasez de recursos ¿Qué otras cuestiones orientan la acción de los actores?	⇒	Las normas que establecen las instituciones porque las instituciones premian a los actores cuando cumplen las normas, fomentando un tipo de acciones y sancionan el incumplimiento, inhibiendo otro tipo de acciones.

⁵⁸ Por ejemplo, mi opción preferente es obtener un sobresaliente en una asignatura. Para ello necesito emplear x horas de estudio. El coste de oportunidad es no poder preparar otra asignatura, corriendo el riesgo de suspenderla. Opto por mi segunda opción, obtener un notable en la primera asignatura y un aprobado en la segunda.

¿Qué visión del hombre impera en la teoría de la acción racional?

La teoría de intercambio social propugna que los hombres interrelacionan en base al análisis de coste – beneficio y la comparación con alternativas.

La teoría de la acción racional presentó originalmente un modelo de hombre proveniente de las ciencias económicas, el **homo oeconomicus**. Según este modelo, el hombre es un ser cuyo comportamiento está guiado por obtener la máxima utilidad, aplica el principio de utilidad marginal⁵⁹ y todo ello lo hace en el escenario de un mercado donde funcionan las reglas de competencia perfecta. Este modelo se opone frontalmente a otro proveniente de la Sociología, el **homo sociologicus**, según el cual el hombre es un ser cuyo comportamiento está guiado por las normas sociales, esto es, por fuerzas sociales externas a él.

Ambos modelos responden a la exageración de aspectos de la persona en base a la perspectiva con la que distintas ciencias abordan el estudio del comportamiento humano: la Economía estudia cómo las personas hacen sus elecciones, la Sociología, cómo el contexto limita las elecciones que podemos hacer⁶⁰.

El sociólogo conductista Siegwart Lindenberg, describe un modelo alternativo al que denomina **RREEMM** (acrónimo en inglés de recursos, restringido, expectante, evaluador y maximizador). Lindenberg presenta al hombre como un ser que dispone de determinados recursos (resourceful), cuya acción está restringida y condicionada (restricted), orientada por la expectativa de resultados (expecting) y por la evaluación de los resultados en función de lo que les parece más o menos valioso para él (evaluating), intentando alcanzar el máximo de situaciones valiosas, esto es, maximizando los beneficios (maximizing

⁵⁹ Según el principio de utilidad marginal, el valor de un bien se explica por la apreciación subjetiva más o menos intensa que el actor concede al fin: preferimos lo que satisface en mayor grado a lo que satisface en menor grado. La ley de utilidad marginal se basa en que normalmente elegimos entre unidades de un bien u otro y no entre la totalidad de “A” o la totalidad de “B”, siendo la utilidad de sucesivas unidades decreciente: conforme aumenta el número de unidades relevantes e intercambiables a disposición del actor, cada una de ellas tendrá paulatinamente un valor inferior.

⁶⁰ En 1960, el economista James Duesenberry caricaturizaba así la visión que ambas disciplinas presentaban: “La Economía se ocupa de cómo las personas hacen sus elecciones; mientras que la Sociología se encarga de cómo las personas no tienen ninguna elección que hacer” (Duesenberry, 1960: 233). L. Paramio (2000) nos lo explica con el siguiente ejemplo:

un economista parte de una persona interesada en la informática y que posee un determinado dinero, y prevé cómo, tras estudiar todos los catálogos disponibles, comprará el equipamiento que mayor satisfacción le produzca teniendo en cuenta sus recursos. Un sociólogo probablemente, ante la misma situación, lo que se plantearía es, en primer lugar, por qué no necesita para nada esta persona un ordenador. En segundo lugar, por qué no tiene más dinero del que tiene. Y, en tercer lugar, cómo la manipulación de la publicidad y de la oferta le van a acabar obligando a comprar no sólo un ordenador que no necesita, sino seguramente dos.

man). Este modelo alternativo puede definirse como una revisión del homo oeconomicus dentro de la teoría del intercambio y la acción racional.

Críticas a la teoría de la acción racional

A la teoría de la acción racional se le ha achacado no explicar convenientemente la conducta altruista.

Por otra parte, en sus orígenes la teoría de la acción racional supone que los actores disponen de información completa o al menos suficiente para hacer elecciones intencionadas. Sin embargo, los propios defensores de esta teoría han reconocido que la cantidad de la información disponible es muy variada y que esta puede presentarse con distinto grado de claridad. La información de la que disponemos influye poderosamente en nuestras elecciones.

2.- LA TEORÍA DEL INTERCAMBIO DE GEORGE HOMANS

Homans intenta explicar la **conducta social**, aplicando los **principios psicológicos**⁶¹. Según él, la vida social no es más que la interacción de individuos racionales y, por tanto, para explicar el comportamiento social no es necesario recurrir a principios distintos de los utilizados para explicar el comportamiento individual. Esto es, las reglas que rigen la conducta individual son suficientes para explicar el comportamiento social. Para Homans, nuestro comportamiento social, como nuestro comportamiento individual está basado en un cálculo racional sobre la diferencia entre lo que obtenemos y lo que invertimos o dejamos de ganar en una acción.

George Homans nació en Boston en 1910 en el seno de una familia acomodada. Se graduó en Sociología en la Universidad de Harvard, donde también ejerció su labor docente. Homans fue un sociólogo atípico por defender una primacía de la explicación psicológica sobre otras explicaciones, incluida la sociológica. Homans fue tachado de “reduccionista psicológico” y él mismo admitió serlo. Se entiende por “reduccionismo psicológico” el proceso de mostrar cómo las proposiciones de una ciencia dada, se deducen de forma lógica de las proposiciones más generales de la psicología. Fue presidente de la asociación Americana de Sociología. Murió en 1989, dejando tras de sí la visión de una sociología conductista (aquella que se basa en el estudio del condicionamiento de la conducta humana) y una crítica tanto del estructural funcionalismo como de la sociología marxista. Sus principales obras son: *El grupo humano* (1950) y *Comportamiento social* (1961).

En Homans nos encontramos de nuevo a un autor que no trata especialmente el ámbito de las relaciones laborales, pero cuyos planteamientos

⁶¹ Por conducta social, Homans entiende: el intercambio de actividad, tangible o intangible, más o menos gratificante o costosa entre, al menos, dos personas (Homans, 1961: 13, citado por Ritzer, 2003: 341).

nos proporciona una base teórica para nuevas interpretaciones y análisis de ellas, al igual que para otros espacios tales como las relaciones familiares, amorosas, amistosas.

¿Qué principios orientan el comportamiento individual?

Homans se interesó por los estudios de antropólogos como Bronislaw Malinowski y Alfred R. Radcliffe-Brown que revelaban las grandes diferencias culturales entre distintas sociedades. Paradójicamente, estos estudios invitaron a nuestro autor a centrarse en lo contrario: la persistencia de elementos semejantes en todas las culturas. Para Homans, el hecho de que en distintas sociedades, ante situaciones semejantes se creasen instituciones semejantes se debía a la existencia de una naturaleza humana. Puesto que todos los seres humanos comparten una misma naturaleza es posible encontrar unos principios que rigen su comportamiento.

Homans utiliza para explicar el comportamiento individual las leyes del condicionamiento operante de B. F. Skinner (2003:72). Partiendo de estas leyes, Homans realiza cuatro proposiciones:

a) **Proposición del éxito:** cuanto más recompensada sea la actividad de una persona, tanto más probable será que la lleve a cabo. Nuestro autor la explica con las siguientes palabras:

Supongamos que dos hombres están haciendo papeleo en una oficina. Conforme a las reglas de la oficina, cada uno debe hacer su trabajo por sí mismo o, si necesita ayuda, consultar a su supervisor. Uno de los hombres, a quien debemos llamar Persona, no sabe hacer bien su trabajo y lo haría mejor y más rápido si le ayudaran de vez en cuando. A pesar de lo que establecen las reglas, se muestra reticente a consultar al supervisor, ya que sería confesar su incompetencia y esto perjudicaría su oportunidad de ascender. Entonces acude a otro hombre, a quien llamaremos de momento Otro, y le pide ayuda. Ese Otro, tiene más experiencia en el trabajo que Persona; puede realizar su trabajo bien y rápidamente y le sobra tiempo, y tiene razones para suponer que el supervisor no dejará su trabajo para comprobar si cumple las normas. Ese Otro ayuda a Persona y, a cambio, Persona da las gracias a otro y expresa su aprobación. Las dos personas han intercambiado ayuda y aprobación (Homans, 1961: 31-32)

b) **Proposición del estímulo:** si en el pasado, un estímulo o conjunto de estímulos ha llevado a que una acción fuese recompensada, entonces cuanto más semejantes sean nuevos estímulos a los pasados, más posibilidades hay de que la persona lleve a cabo una acción semejante a la primera. Así, si Persona y Otro consideraron gratificante dar y recibir ayuda, entonces en situaciones similares, Persona y Otro volverán a dar y prestar ayuda.

c) **Proposición del valor:** cuanto más valioso sea el resultado de una acción para una persona, tanto más probable es que ésta realice esa acción (Homans, 1974: 25).

d) **Proposición de privacidad y saciedad:** cuanto más frecuentemente obtenemos determinada recompensa por una acción, menos valiosa se vuelve esa recompensa y más probabilidades hay de que busquemos acciones alternativas en busca de recompensas alternativas. Esto no tiene por qué cumplirse en recompensas generales, como el dinero, que sirven para cambiarse por otras recompensas específicas.

e) **Proposición de la frustración y agresión:** una acción puede tener como resultado una recompensa (algo valioso) o un castigo (algo indeseable). Según nuestro autor, los castigos son medios ineficaces para conseguir que las personas cambien su conducta porque las personas pueden reaccionar de manera negativa al castigo. Es preferible no recompensar la conducta indeseada de modo que esta finalmente deje de realizarse. Así, las recompensas son claramente preferibles a los castigos y deben darse inmediatamente después de la acción que las provoca.

f) **Proposición de la racionalidad:** cuando una persona tiene que optar por alguna de varias acciones, elegirá aquella cuyo producto de multiplicar el valor de la recompensa (V) por la probabilidad de obtenerla (P) crea que es mayor. Esta proposición relaciona pues dos variables: el valor que le otorgamos a una recompensa y la dificultad de conseguirla. Buscaremos la recompensa más valiosa y que más probablemente obtengamos y evitaremos las poco valiosas con pocas posibilidades. Otorgamos más o menos probabilidad de obtener una recompensa a tenor de lo que ha ocurrido en situaciones pasadas⁶².

¿Cuáles son los fundamentos del orden social según Homans?

Hemos visto que el orden social es un tema que ha ocupado las mentes y las páginas de muchos autores. Según Homans, **el orden social es el resultado de la negociación continua entre los individuos**. Las personas como seres sociales que son, interaccionan. La interacción supone intercambio de recompensas e imposición de sanciones. Calculamos racionalmente los posibles beneficios y perjuicios de nuestra acción y actuamos en consecuencia. Esta

⁶² Homans describe otras dos proposiciones, la de la privación – satisfacción y la de la frustración - agresión. La primera originalmente afirmaba que cuanto más haya recibido una persona una recompensa determinada en un pasado inmediato, tanto menos valiosa le resultará toda unidad posterior de esa misma recompensa (Homans, 1974: 29). Esta proposición se basa en la creencia de que las personas se cansan o sacian si reciben recompensas durante largos periodos de tiempo. El desarrollo de los conceptos de coste y beneficio hará que Homans reformule esta proposición. La otra proposición consta de dos premisas. La primera dice así: “si una persona no recibe por su actividad la recompensa que esperaba o recibe un castigo que no esperaba, sentirá indignación, y al sentirse indignado, los efectos de una conducta agresiva le valdrán de recompensa”. La segunda premisa contempla el supuesto contrario, el que uno recibe más de lo que espera o no recibe el castigo esperado. Dice así: “cuando la acción de una persona recibe la recompensa que espera, especialmente una recompensa mayor que la esperada, o no recibe el castigo previsto, se sentirá complacido; lo más probable es que realice la conducta aprobada y los resultados de esa conducta se convierten en más valiosos para ella” (Homans, 1974: 37-39).

interacción y este cálculo racional no se producen en el vacío sino que se llevan a cabo dentro de un contexto. El contexto introduce unas condiciones que interfieren en la interacción con los demás y, por tanto, podemos decir que **la conducta de las personas depende de la interacción de las personas y el contexto de dicha interacción.**

Para Homans, el hecho de que estemos influenciados por el contexto no hace que nuestra conducta sea colectiva, pues en todo momento el individuo actúa de forma calculadora en busca de la eficiencia y el interés propio. Aunque los individuos miren por sus propios intereses, el mercado o contexto beneficia los intereses de todos. “El intercambio racional entre los individuos conduce al equilibrio y a la armonía. **La acción de los individuos está coordinada por la “mano invisible” del mercado**, por la interacción de los individuos que optan por sus propios intereses” (Martín Artiles, 2003: 226).

¿A qué se opone la explicación del orden social de Homans?

La explicación de Homans sobre el orden social se contrapone a la que proporciona el funcionalismo según el cual, a través del proceso de socialización, las personas interiorizan los valores propios de su sociedad de forma que están predispuestas a seguir las normas sociales, garantizándose así el orden⁶³.

¿Qué críticas se hace del modelo explicativo de Homans?

Las críticas a la explicación de Homans sobre el orden se centran en cómo justifica el desorden y en su desestimación del altruismo. No termina de explicar porqué la interacción racional conduce sólo al orden ¿Es el desorden fruto de la acción no racional? ¿Es fruto de la manipulación o intervención del mercado?

Por otro lado, la comunidad fraternal no existe para Homans, en todo caso es posible que los individuos cooperen sobre la base de sus intereses, pero no de forma altruista y comunitaria.

¿Cómo se trasladan los planteamientos de Homans al ámbito de las relaciones laborales?

El estudio de las relaciones laborales desde la teoría del intercambio y la acción racional de Homans lleva, por un lado a situar el análisis en un nivel micro y, por otro, a centrar el interés en las acciones individuales y no en las estructuras sociales.

⁶³ Para Homans, las normas no pueden definir de antemano la conducta de los individuos, pues como hemos visto anteriormente, la conducta depende de la combinación de la interacción entre los individuos y el contexto y este cambia continuamente.

La teoría del intercambio y la acción racional toma como **unidad de análisis los individuos y subgrupos**. Esto hace que el nivel de análisis se sitúe en el nivel micro y no, como nos tienen acostumbrados otras teorías, en el macro. Así, además de analizar el comportamiento individual, se estudian las organizaciones sindicales y patronales como subgrupos con intereses comunes.

Por otro lado, como hemos visto, el interés de Homans y la teoría de la acción racional centran su explicación en las **acciones de los individuos y subgrupos, principalmente su motivación**. Aquí también hay un cambio pues las anteriores teorías se fijan, sobre todo, en las estructuras sociales que explican interrelaciones y situaciones de subordinación y explotación.

La proposición de que la acción y la motivación que están detrás de cada acción están influenciadas por el contexto social y económico, lleva al estudio de los elementos contingentes que condicionan la interacción y la negociación en el trabajo (Martín Artiles, 2003: 228).

Las teorías del intercambio, especialmente la propuesta de Homans que acabamos de ver, han sido criticadas por considerarse que el individualismo y la racionalidad que describen son excesivos: el hombre es un ser social y en su comportamiento intervienen elementos culturales, emocionales y socio-afectivos.

Cuestiones para la reflexión

1.- ¿Qué ventajas y qué limitaciones tiene abordar las cuestiones laborales desde la teoría de la acción racional desarrollada por G. Homans?

- 1.- Acción, interés y bien colectivo.
- 2.- El problema del gorrón.
- 3.- Factores para la participación en una acción colectiva.

CONTEXTUALIZACIÓN

Coordenada espacio temporal

Mancur Olson publica su obra más famosa, *La Lógica de la Acción Colectiva*, en 1965, inaugurando una línea de trabajo que aún perdura y que ha resultado especialmente fértil, no sólo en Economía, campo al que el autor pertenece, sino también en Política y Sociología.

Objeto de estudio

Factores que inhiben o favorecen la participación de los individuos en acciones colectivas para defender intereses comunes, así como la relación entre intereses individuales e intereses colectivos.

Conceptos

Acción colectiva, grupos de intereses estrechos, grupos incluyentes, incentivos selectivos, gorrón o *free rider*,

Perspectivas con las que tiene afinidad

Olson inicia sus estudios sobre la acción colectiva desde la perspectiva del individualismo metodológico y la racionalidad, pero amplía la visión de la teoría de la acción racional al sostener que la racionalidad individual no es suficiente para explicar la racionalidad colectiva.

Su planteamiento es afín a la obra de John R. Commons en cuanto que se preocupa de la acción colectiva, el poder y las instituciones. Olson sigue la estela de los institucionalistas, siendo considerado como uno de los mentores de la Nueva Economía Institucional. Se diferencia, no obstante, de los primeros en que no reniega de los principios individualistas de la corriente neoclásica tradicional (Guissari, 2004: 5 y 6).

Perspectivas a las que se opone

La obra de Olson supone una crítica y un cambio de paradigma de teorías como el pluralismo, el marxismo ortodoxo o la teoría tradicional de grupos, que sostienen que el interés común es suficiente para que un grupo se movilice (Ward, 1997).

Mancur Lloyd Olson nació en Dakota del Norte en 1932. Aunque su padre era agricultor, supo transmitirle la afición por el conocimiento y la lectura. Se graduó en economía en Oxford. El tema de su tesis doctoral, la acción colectiva, es la base de toda su obra. El profesor a cargo de su tesis se la rechazó en dos ocasiones. Finalmente, Olson se doctoró en Economía en 1963 en la Universidad de Harvard. Fue subsecretario de Salud, Educación y Bienestar durante dos años con el presidente Johnson (1967-1969). Desde entonces hasta su muerte fue profesor de Economía en la Universidad de Maryland. En 1990 impulsó la creación de un centro de investigación para asesorar sobre crecimiento económico y promover esquemas institucionales eficientes en los países en desarrollo y en los de la Europa del Este. Falleció en 1998 repentinamente a la edad de 65 años. De haber tenido una vida más larga, el impacto de su obra le habría permitido obtener el premio Nobel de Economía. Sus obras más importantes son *La Lógica de la Acción Colectiva* (1965) y *La Riqueza y el Decadencia de las Naciones* (1982) donde afina la teoría expuesta en el primero y la aplica a fenómenos como el desarrollo económico, el comercio internacional y los ciclos económicos.

1.- ACCIÓN, INTERÉS Y BIEN COLECTIVO

¿Qué es la acción colectiva?

Olson toma el término “acción colectiva” de la obra póstuma de John R. Commons, *La Economía de la Acción Colectiva* (1950) y concentra sus esfuerzos en explicar los factores que inciden en la participación de las personas en ella.

Por acción colectiva se entiende el esfuerzo de un grupo de personas que tienen un mismo interés común en pos de su consecución a través de declaraciones conjuntas, huelgas, asambleas, manifestaciones, revoluciones, etc.

¿Qué es el interés común o de grupo?

Un interés común o de grupo es aquel objetivo que comparten varios individuos. Por ejemplo, un aumento en el precio del barril de petróleo para los productores del crudo, un aumento de salarios para los empleados de una

empresa o la promulgación de una ley contra la publicidad engañosa para el conjunto de consumidores.

El interés común de un grupo de personas puede chocar con el interés de otro, por lo que no puede asimilarse «interés común de grupo» a «interés universal». Así por ejemplo, un aumento del precio del barril de petróleo será un interés perseguido y beneficioso para los productores, pero sin duda, tendrá repercusiones negativas en las economías de países, empresas y familias que son consumidoras.

¿Qué es un bien colectivo?

Un bien público o colectivo es **aquel cuyo disfrute difícilmente puede negarse a los miembros de un grupo**, independientemente de la aportación que cada uno haya realizado para su consecución. Las organizaciones sindicales, las asociaciones profesionales, las de consumidores, los grupos de interés, al igual que las administraciones públicas, proveen de bienes o servicios de este tipo.

Así por ejemplo, si una organización sindical consigue ampliar los derechos laborales, cada uno de los asalariados se beneficiará de dicha ampliación, independientemente de que esté o no afiliado al sindicato o que haya o no apoyado las movilizaciones. De la misma forma que una normativa contra la contaminación mejora la vida de todos los ciudadanos, aunque uno no haya hecho nada para su promulgación.

2.- EL PROBLEMA DEL GORRÓN

¿Cuál es el planteamiento del que parte Mancur Olson?

Hay objetivos individuales que se pueden alcanzar a través de la acción individual no organizada, incluso mejor que a través de una acción conjunta organizada. Pero hay **objetivos comunes que no pueden ser alcanzados, al menos de manera satisfactoria, a través de la acción individual no organizada** (Olson, 1992: 17).

Según la teoría de la elección racional, cada individuo tiene unos intereses propios y actúa motivado por ellos, buscando la máxima utilidad, esto es, realizando un cálculo sobre el máximo beneficio y el mínimo coste de su acción (aun cuando ese cálculo se haga muchas veces de manera inconsciente). Pero,

Olson reconoce la importancia del liderazgo en la acción colectiva cuando dice:

(...) no importa cuán inteligentemente cada individuo persiga sus intereses, ningún resultado social del tipo racional puede emerger espontáneamente – sólo una mano guiadora o una institución apropiada puede hacer surgir resultados que sean colectivamente eficientes.

¿qué ocurre cuando un grupo de personas tiene un interés común? Si aplicamos la lógica de la elección racional, la respuesta es que los individuos actuarán en nombre de sus intereses personales, pero en busca de un beneficio común. Como nos dice Olson en la introducción de *La Lógica de la Acción Colectiva*:

Se espera que esos grupos actúen a favor de sus intereses comunes, así como se espera que los individuos actúen en nombre de sus intereses personales. Esa opinión acerca del comportamiento de los grupos se encuentra a menudo no sólo en las discusiones populares, sino también en los escritos de los eruditos. Muchos economistas, con diversas tradiciones metodológicas e ideológicas, la han aceptado implícita o explícitamente. Ese punto de vista ha sido importante, por ejemplo, en muchas teorías de los sindicatos de los trabajadores, en las teorías marxistas de la acción de clases, en los conceptos de «poder compensador» y en diversos estudios de las instituciones económicas (Olson, 1992: 11).

A diferencia de lo que supone la teoría de la acción racional, la premisa básica de Olson es que **“la racionalidad individual no es suficiente para explicar la racionalidad colectiva”** (Sandler, 1992: 3). Aunque la lógica nos diga que si varias personas participan de un mismo interés y ese interés sólo se puede lograr cooperando colectivamente, cooperarán. Lo cierto es que la realidad es más compleja como lo de muestra la **frecuencia con la que se da el problema del gorrón** (del polizón o del *free-rider* tal como aparece en la literatura anglosajona).

¿Qué es la paradoja o problema del gorrón?

Participar en una acción colectiva para obtener un bien colectivo siempre tiene costes, aunque estos pueden ser de muy diversa consideración y naturaleza. Siguiendo el ejemplo propuesto cuando hemos explicado qué es un bien colectivo, luchar por más derechos laborales puede requerir tiempo para participar en actos y manifestaciones; el pago de cuotas sindicales para mantener una estructura organizativa, costes monetarios directos en caso de participar en huelgas; la no renovación del contrato o posibles represalias por parte de la empresa aunque ello no sea legal.

Puesto que el disfrute de un bien colectivo difícilmente puede negarse a un miembro de un grupo, independientemente de su contribución y la participación en la acción colectiva tiene unos costes, **un individuo racional puede no cooperar en pos del objetivo común, esperando que otros lo hagan en su lugar, para después beneficiarse**. Es lo que se denomina estrategia del gorrón. La clave está en que el beneficio esperado de la acción es público (accesible a todos), mientras que los costes son siempre individuales. Así, muchos asalariados optan por no soportar los costes de la acción colectiva, sabiendo que de todas formas, ellos se beneficiarán de los logros.

La cuestión es que si muchos individuos siguen esta estrategia, la provisión del bien colectivo se realiza por debajo del punto óptimo para el funcionamiento del grupo o, incluso, el interés común nunca se alcanza.

Sabido el problema del gorrón o free-rider, parecería que la acción colectiva es una excepción o una anomalía que hay que explicar, pero el hecho es que en todas las sociedades hay grupos de interés que actúan de manera colectiva; que algunos de estos grupos tienen más éxito que otros y que hay personas que participan en ellos y personas que no.

3.- FACTORES PARA LA PARTICIPACIÓN EN UNA ACCIÓN COLECTIVA.

¿De qué depende que los individuos participen en una acción colectiva?

Ya hemos visto que la participación de una persona en una acción colectiva depende de la **relación subjetiva que establezca entre el coste de participar y el beneficio que espera obtener**, así como la valoración que haga de lo uno y lo otro. Es decir, lo importante no es el coste o el beneficio en sí, sino la percepción de ese coste y ese beneficio y eso entraña tanto la posibilidad de que el coste o el beneficio se haga efectivo, como el valor que se otorgue a los mismos. Así, dos trabajadores de una misma empresa pueden percibir de distinta manera la posibilidad de no ver renovado su contrato si participan en una huelga. Pero, incluso aunque los dos calculen la misma y elevada posibilidad para ambos, puede tener distinto valor para uno y para otro. Uno puede desear conservar su empleo por encima de otras consideraciones y el otro puede primar el cumplimiento de las condiciones laborales pactadas por encima de la conservación del empleo. Al igual que ocurre con los costes, un mismo beneficio colectivo puede ser más valorado por unos individuos que por otros. Según Olson, los que menos valoran el beneficio común, tienden a comportarse de manera parasitaria respecto a los que más lo valoran.

Aparte del principio de la máxima utilidad, Olson nos muestra que la participación de las personas en una acción colectiva depende principalmente de dos factores:

- a.- El **tamaño del grupo de interés**. Cuando el conjunto de personas que tienen un mismo interés es pequeño es más fácil que participen en una acción colectiva. Por el contrario, cuando el grupo de interés es muy grande, la propensión a participar es menor.
- b.- La **presencia de incentivos selectivos** que se dirijan solo a las personas que participan en la acción.

Según Olson, es de esperar que en una sociedad existan pocos grupos organizados de carácter amplio y que cuando los haya sean, bien resultado de la

federación de grupos pequeños, bien por la existencia de algún tipo de incentivo.

Otro factor que aumenta la cooperación lo señaló Axelrod en 1984 y, aunque él lo hizo para evidenciar una debilidad de la teoría olsoniana, puede interpretarse como un desarrollo de la misma (Noguera, 2007: 111). Axelrod demostró que los individuos aprenden de experiencias pasadas y que cuando perciben que no participar conduce a resultados subóptimos, aumentan la cooperación.

¿Por qué la propensión de participar en una acción colectiva depende del tamaño del grupo?

Es más difícil que las personas participen en grandes grupos con intereses comunes porque:

- a.- Dentro de un grupo grande es más difícil controlar quien hace una aportación y quien no.
- b.- El individuo entiende que su no participación no cambiará el resultado de la acción colectiva.
- c.- La persona percibe que, en caso de que se logre el objetivo, su no participación no le privará de beneficiarse.

Además, mientras más grande sea el grupo, más difícil es su organización y, por tanto, más difícil resulta obtener el bien colectivo perseguido.

En cambio en los grupos pequeños:

- a.- Los miembros conocen la aportación de cada miembro.
- b.- Al ser pocos, es más fácil controlar el acceso de cada miembro a los bienes colectivos que se alcancen.
- c.- Cada participante puede negociar su contribución y el beneficio que puede recibir por ella.
- d.- Aunque la aportación que tenga que hacer cada miembro sea grande, también es grande el beneficio que pueda recibir.

Por otro lado, como nos dice Olson

Los miembros de pequeños grupos poseen un desproporcionado **poder organizativo** para la acción colectiva, y tal desproporción disminuye, pero no desaparece, a lo largo del tiempo en las sociedades estables (Olson, 1982: 62).

Y esto también resulta un factor que invita a la acción colectiva en los grupos pequeño, puesto que tienen más posibilidades de éxito.

Además, Olson considera la **información sobre los propios bienes colectivos** como un bien colectivo en sí mismo y un factor que favorece la acción colectiva más accesible a los grupos pequeños.

¿Qué otro tipo de grupos existen?

Olson distingue dos tipos de grupos de acuerdo a su estrategia de acopio de bienes: los **grupos de intereses especiales** y los **grupos incluyentes**.

(...) la organización puede servir a sus miembros haciendo que la sociedad produzca un pastel de mayores dimensiones, haciendo que a sus miembros les toque una porción más grande, conservando las mismas proporciones u obteniendo en cambio un porcentaje mayor, es decir, una porción más grande del pastel social, en beneficio de sus miembros (Olson, 1982: 63 y 64).

La primera alternativa, la de los grupos incluyentes, crea riqueza social. La segunda, la de las **coaliciones de distribución** o grupos de intereses especiales, no. Puesto que los recursos son los mismos, en las luchas distributivas un grupo no puede ganar sin que otros pierdan. Los grupos de intereses especiales en un principio intentan atraer miembros para tener la suficiente fuerza para lograr su objetivo, pero después de llegar a un determinado nivel, tienden a convertirse en excluyentes, ya que si admiten a muchos miembros cada uno de ellos recibirá menos (Olson, 1982: 98)

¿Cómo funcionan los incentivos selectivos?

Los incentivos selectivos se aplican en la medida en la que los miembros de un grupo contribuyen a la obtención de un bien colectivo. Estos pueden ser:

- a.- Negativos. Implican un castigo o la pérdida de un derecho por no contribuir al bien común.
- b.- Positivos. Implican una recompensa por actuar en beneficio de la colectividad. Pueden ser de carácter social como la lealtad o la reputación o materiales como acceso a información o a servicios de forma ventajosa.

Según Olson, las personas participarán en las acciones colectivas de grandes grupo si, además de recibir los bienes públicos que de todas maneras recibirán si no participan:

- a.- Son obligados a ellos, por ejemplo por la imposición de una afiliación obligatoria o
- b.- Obtienen bienes privados de manera selectiva.

Según Wagner (1966: 349), los grandes grupos de presión desempeñan paralelamente funciones diferentes de la propia presión ya que su fuerza desaparecería si no suministraran esos bienes privados de manera selectiva. Esto es, aunque el producto principal del grupo es el objetivo por el que se presiona, deben proveer de subproductos a sus más fieles partícipes. Este razonamiento se denomina **teoría del subproducto**.

¿Qué aporta la teoría de la lógica de la acción colectiva de Olson?

Olson proporciona una explicación de por qué las personas participan en grupos de interés y acción colectiva diferente a las tradicionales que ello se debe a que:

- a.- Las personas tienen el instinto social de pertenecer a un grupo;
- b.- La participación en grupos de acción colectiva son una evolución funcional de la participación en los grupos primitivos como la familia.

La lógica de la acción colectiva resulta especialmente interesante para aquellas teorías, como la marxista, que habían acudido a argumentos de manipulación ideológica, interiorización de la dominación o determinación estructural para explicar por qué un colectivo con un interés común no actúa en su defensa (Elster, 1982).

Cuestiones para la reflexión

- .
- 1.- ¿Crees que es la lógica de la acción colectiva una explicación de porqué se permite un deterioro de las condiciones laborales? ¿Qué otras causas puede haber?
- 2.- ¿Qué ventajas y qué inconvenientes puede haber en la provisión por parte de los Sindicatos a sus afiliados de servicios no sindicales?

- 1.- Las interacciones de los actores
- 2.- El marco institucional y el entorno de las relaciones laborales

CONTEXTUALIZACION

Coordenada espacio temporal:

La teoría de las opciones estratégicas de los actores se desarrolla en la década de los noventa en la Sección de Relaciones Industriales de una Escuela de dirección vinculada al Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT). No hay una obra explícita sobre esta teoría sino la contribución de muy variados autores como Thomas Kochan, Michael Piore, Harritz Katz, Robert Mckersie, Michael Useem, Paul Osterman, Richard Locke, Russell Lansbury y John Paul MacDuffie, entre otros.

Objeto de estudio:

El principal objeto de estudio de esta teoría son las estrategias que ponen en marcha los distintos actores de las relaciones laborales, especialmente la empresa a la que consideran espacio fundamental de las relaciones laborales. Las estrategias de los actores están influenciadas por estructuras institucionales, mercado, contexto y, sobre todo, interacciones entre los actores.

Conceptos: actores, mano visible, interacción, expectativas, estrategia, opciones.

Perspectivas con las que tiene afinidad:

La teoría de las opciones estratégicas de los actores se enmarca dentro de las teorías de la acción orientada. Realiza una revisión del enfoque sistémico de J. Dunlop.

Perspectivas a las que se opone:

La poca importancia que las teorías de las opciones estratégicas de los actores otorgan al conflicto y a las relaciones de poder entre capital y trabajo la distancian de marxistas y neo marxistas

La teoría de la acción estratégica de los actores interpreta las relaciones laborales como un **campo articulado en tres niveles**:

- a) El nivel superior que corresponde al ámbito de la política.
- b) El nivel intermedio en el que se inscribe la negociación colectiva.
- c) El nivel micro en el que se encuentran la empresa y el centro de trabajo.

Para la teoría de la acción estratégica de los actores, la configuración de las prácticas y los resultados de las **relaciones laborales** está **mediatizada** por:

- a) Las interacciones de los actores.
- b) Las estructuras institucionales.
- c) Las presiones de las fuerzas ambientales (el entorno).
- d) La escala de valores de empresarios, dirigentes sindicales, trabajadores y autoridades públicas.

Todos estos factores **actúan simultáneamente**. Es decir, al mismo tiempo intervienen todos los elementos: entorno, interacción de actores, marco institucional y valores de los actores. A continuación vamos a ver cada uno de ellos.

1.- LAS INTERACCIONES DE LOS ACTORES

Según la teoría de las opciones estratégicas de los actores, los actores de las relaciones laborales son: las **empresas**, las **administraciones del gobierno**, los **dirigentes sindicales** y los **trabajadores**. También reconocen la influencia de los **ciudadanos**. Los actores de las relaciones laborales interactúan y ponen en marcha estrategias para cumplir sus objetivos de la mejor manera posible. Las opciones estratégicas están influenciadas por el marco institucional, el entorno y las propias interacciones de los actores.

¿Cómo ve la teoría de las opciones estratégicas de los actores a la empresa?

En 1995, el equipo del Instituto Tecnológico de Massachusetts en una revisión de la teoría de las relaciones laborales concluyó que la empresa había adquirido una mayor relevancia como **centro de decisión y de orientación estratégica en materia de recursos humanos y de relaciones de trabajo**. Para estos teóricos:

- a) La empresa es el **nivel básico** donde se desarrollan las relaciones laborales.
- b) Su **acción** está **limitada** por estructuras establecidas tales como los mecanismos institucionales, las normas laborales, el derecho en general y los órganos jurídicos.

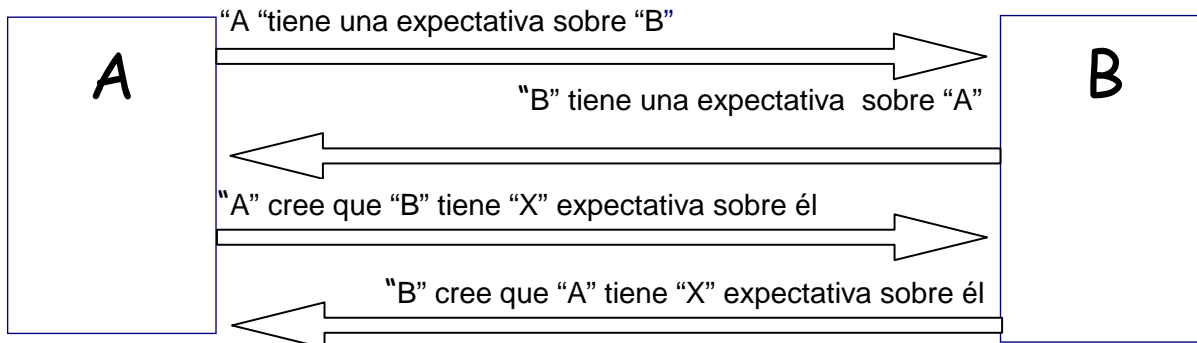
c) La gran empresa oligopolista es la **mano visible** que coordina las actividades de la economía, la que coordina los procesos de producción y distribución y asigna recursos. Esto se contrapone a la idea de Adam Smith de los mercados como la mano invisible que regulaba la asignación de recursos.

d) La empresa es vista como un **elemento dinamizador y de cambio**. La dirección o alta gerencia es quien propugna el cambio en las relaciones laborales, la que introduce la gestión de recursos humanos (Martín Artiles, 2003: 229).

¿Cómo se relacionan los distintos actores de las relaciones laborales?

Cada actor desempeña distintos roles. Los roles que desempeñan los distintos actores se condicionan mutuamente. No solo importa el papel que tiene cada actor, sino también las **expectativas que los unos tengan de los otros**. Los distintos actores interactúan entre sí y esa interacción genera expectativas sobre lo que el otro es, quiere y espera de uno. Así, las expectativas de "A" inciden en las expectativas de "B" y las de "B" sobre las de "A". Al mismo tiempo, "A" cree saber lo que "B" espera de "A" y "B" lo que "A" espera de "B". Se trata de un **juego de espejos** donde uno tiene una visión del otro y una visión de sí mismo desde ese otro.

JUEGO DE EXPECTATIVAS

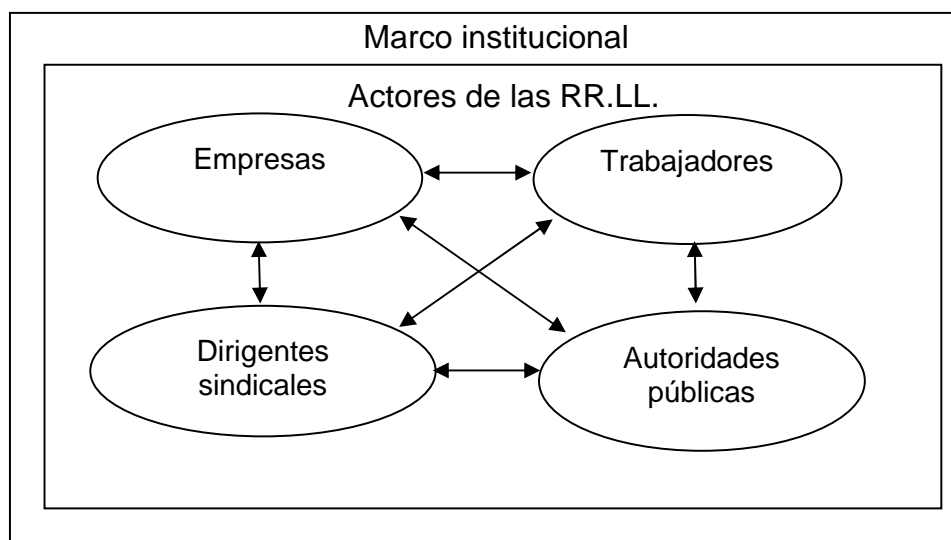


En base a este juego de espejos, los actores despliegan **estrategias** para alcanzar sus objetivos de la mejor manera posible. Las estrategias se replantean continuamente en función de la información con la que se cuenta que es limitada, los cambios del entorno, las decisiones de los demás actores... Esto quiere decir que lo que uno hace no sólo depende de uno mismo sino que también depende de lo que decidan los demás.

2.- EL MARCO INSTITUCIONAL Y EL ENTORNO DE LAS RELACIONES LABORALES

¿Qué funciones cumplen las instituciones según esta teoría?

Según la teoría de las opciones estratégicas de los actores, la interacción de los actores de las relaciones laborales se produce en un marco institucional. El marco institucional orienta sobre lo que se puede hacer y lo que no, prescribiendo sanciones y recompensas. Al hacer esto, limita la libertad de acción de los actores y, como consecuencia, reduce los márgenes de incertidumbre sobre los comportamientos de otros. Esto proporciona una seguridad a los actores que permite inventar estrategias más complejas y seguir metas más ambiciosas (López Pino, 2002: 59)⁶⁴. En definitiva, las instituciones proporcionan legitimidad y garantías jurídicas para las acciones de los actores, otorgando estabilidad y previsibilidad a las relaciones laborales (Martín Artiles, 2003:229).

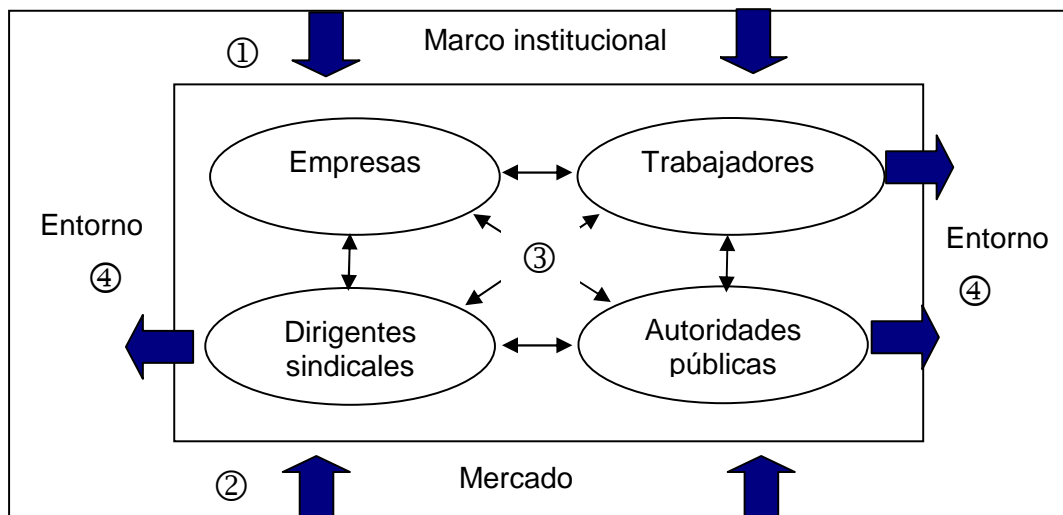


¿Determinan las instituciones el comportamiento de los actores?

No. Los analistas de las escuelas de la acción orientada consideran que tanto las instituciones, como el mercado plantean problemas y retos. Pero, no existe una sola forma de afrontarlos; por el contrario, caben distintas respuestas. El comportamiento de los actores viene dado, además de por las presiones de las instituciones, por el tipo de interacción entre los propios actores. Las respuestas de los actores a los retos del mercado configuran las relaciones de empleo.

⁶⁴ Como dice Ruyssseveldt y Visser (1996), el comportamiento institucional aumenta la previsibilidad: permite anticiparnos al comportamiento de otros y a los otros anticiparse al nuestro (López Pino, 2002: 59).

PRESION DE MERCADO E INSTITUCIONES Y RESPUESTA ACTORIAL



- ① El marco institucional ejerce presión sobre los actores de las relaciones laborales.
- ② Instituciones y mercado plantean problemas y retos.
- ③ Los actores interactúan entre sí.
- ④ Los actores responden a los retos del mercado según el tipo de presión de las instituciones y el tipo de interacción entre los actores.

¿Cómo influye el entorno en la configuración de las relaciones laborales?

El mercado de trabajo, el mercado de la producción, la tecnología, las políticas gubernamentales... todo esto forma parte del entorno de las relaciones laborales. El entorno es cambiante, empujando a los actores a su vez a transformarse para adaptarse a la nueva situación.

¿Cambian de la misma manera todos los actores ante la influencia del entorno?

La teoría de las opciones estratégicas de los actores se centra sobre todo en la empresa. Ya hemos comentado que según esta teoría, la empresa es el elemento dinamizador y el que promueve el cambio. También es quien **responde antes a cualquier estímulo**.

Kochan, Katz y McKersie consideran que los cambios en el entorno inducen a los empresarios a efectuar reajustes en sus estrategias y que,

precisamente, las empresas exitosas son aquellas que han adoptado estrategias que concuerdan con los cambios del entorno exterior⁶⁵.

La evolución hacia **mercados globales** plantea un nuevo escenario a las empresas, mucho más competitivo, ante el que deben responder con mayor rapidez, asumiendo estrategias que “combinen una orientación hacia la calidad, la reducción de costos y un mercado diversificado aunado a una gran capacidad de innovación” (Kochan y Useem, 1992, citado por López Pino, 2002: 66).

¿La configuración de las relaciones laborales va evolucionando de manera constante?

No. Las prácticas y los resultados de las relaciones laborales no cambian poco a poco sino que lo hacen cuando se **acumula** suficiente **presión** en el entorno. Se alternan largos periodos de estabilidad con periodos de transformaciones inevitables.

Ante un cambio en el entorno ¿Cómo influyen las interacciones de los actores?

Ante un cambio en el entorno, las interacciones que ya han mantenido los actores influyen en sus futuras estrategias. Por ejemplo, ante la presión del entorno “A” quiere responder de manera “X”, pero “B” se resiste. Entonces “A” busca otra opción que “B” acepte o sobre la que “B” no tenga suficiente control. Esta interacción genera información sobre lo que “B” está dispuesto a aceptar y lo que no y, en el caso de que “A” decida hacer algo con lo que “B” no está de acuerdo, qué tipo de respuesta toma. La historia contribuye a configurar la gama de adaptaciones estratégicas viables.

Ante un cambio en el entorno ¿Cómo influyen las estructuras institucionales en las estrategias de los actores?

Ante un cambio en el entorno, los actores pueden responder de manera diferente dependiendo de las estructuras institucionales concretas del lugar. Por

⁶⁵ Tal como nos explica López Pino (2002: 66):

Es el caso de EE.UU, pasada la Gran Depresión; su clase empresarial, en conjunto con el Estado y las organizaciones sindicales, adoptó estrategias exitosas que le permitieron captar expansivos mercados domésticos. Ante un entorno con expectativas de expansión creciente y conflictos laborales, los empresarios, a pesar de tener una mentalidad reacia a las organizaciones sindicales, asumieron una estrategia pragmática de institucionalización del conflicto y, con ella, de las organizaciones sindicales. A cambio de la aceptación del papel de los sindicatos en la determinación de los salarios, horarios y condiciones de trabajo, los empresarios mantuvieron la iniciativa en las decisiones empresariales y en las acciones a nivel de fábrica.

Esto dio como resultado un crecimiento económico estable acompañado de un aumento de las organizaciones sindicales, además de la atenuación y regulación de los conflictos laborales.

ejemplo, ante la reestructuración económica y organizativa acaecida después de la década de los ochenta, las empresas han respondido de manera distinta según la fortaleza de los sindicatos. Allí donde la presencia de sindicatos fuertes, como en los países escandinavos y el centro de Europa, han tenido que contar necesariamente con ellos. Allí donde el sindicalismo no es fuerte, las decisiones empresariales han tendido a dejarlos al margen.

¿Y los valores y decisiones estratégicas de los actores?

La mentalidad y comportamiento de los empresarios influyen en los sindicatos y autoridades públicas. La mentalidad y las estrategias empresariales priman sobre la del resto de los actores debido a que las empresas responden rápidamente al entorno, mientras que sindicatos y autoridades actúan de manera más lenta y calmada.

Cuestiones para la reflexión

- 1.- ¿Con qué teoría o teorías se relaciona la teoría de las opciones estratégicas de los actores? Explica los puntos en común que encuentres.
- 2.- Mientras que algunas teorías anteriores habían ensalzado el papel de las organizaciones de trabajadores, la teoría de las opciones estratégicas destaca la de las empresas ¿Cómo interpretas este cambio?

- 1.- Origen de la escuela de gestión de los recursos humanos
- 2.- Objetivos y retos de la gestión de los recursos humanos
- 3.- Consecuencias en las relaciones laborales: presente y propuesta a futuro.

CONTEXTUALIZACIÓN

Coordenada espacio temporal:

La escuela de gestión de recursos humanos nace a finales de los setenta y toma fuerza en los ochenta, desarrollándose de manera sostenida hasta nuestros días.

Objeto de estudio: La obtención, desarrollo, mantenimiento y adaptación de empleados o colaboradores a las necesidades de la organización.

Conceptos: gestión estratégica, recursos humanos, competencias, motivación, satisfacción, evaluación, calidad.

Perspectivas con las que tiene afinidad: La escuela de gestión de recursos humanos procede de la escuela de recursos humanos iniciada por Elton Mayo y su equipo, por lo que retoma los planteamientos unitaristas de esta.

Perspectivas a las que se opone: Esta escuela no tiene en cuenta los aspectos institucionales de las relaciones laborales, por lo que se opondría a la Escuela de Wisconsin. Tampoco hace mención a aspectos sociales estructurales como sí hacen las teorías marxistas.

1.- ORIGEN DE LA ESCUELA DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

La Escuela de Gestión de los Recursos Humanos **no aporta una teoría propia** sino que retoma diferentes supuestos de la Teoría de Sistemas y la Teoría de la Motivación. La dispersión de sus propuestas y, en ocasiones, su falta de soporte o profundidad teórica, la acerca más a un conjunto de prácticas y estrategias para la gestión del personal que a una auténtica escuela teórica por lo que se le ha denominado también pseudoteorías gerenciales. Ello no le resta trascendencia en tanto sus propuestas están bien extendidas y gozan de una alta consideración sino que obliga a un examen crítico de las mismas⁶⁶.

La alta consideración formal de las teorías gerenciales facilita su introducción no sólo dentro de las corporaciones, sino también en los márgenes del mercado de trabajo y es que las herramientas del manager se han filtrado en las prácticas de los profesionales de inserción que atienden a los desempleados. Para Santos Ortega (2003: 114), las políticas de los servicios públicos de inserción están cada vez más teñidas por los criterios económicos y se diseñan a imagen y semejanza de los nuevos estilos de gestión empresarial, lo que resulta una tendencia emparentada con la empresarialización de la vida social y de la actuación del Estado desde los años ochenta.

La alta consideración formal de las teorías gerenciales también facilita que los trabajadores las asimilen, lo que no quiere decir que el conflicto o la lucha estén ausentes del ámbito laboral.

¿Qué es la gestión de recursos humanos?

Se entiende por recursos humanos todas y cada una de las personas que trabajan en una organización y que son simultáneamente vistos como un coste y una inversión clave para la consecución de los objetivos organizacionales. La gestión de recursos humanos es el **conjunto de conocimientos y prácticas** cuyo objeto es la obtención, desarrollo, mantenimiento y adaptación de empleados o colaboradores a las necesidades de la organización.

⁶⁶ Fernández Rodríguez (2007: 337 – 340) tras analizar un extenso corpus de textos gerenciales concluye que presentan importantes deficiencias metodológicas, ofrecen explicaciones simples con referencias al sentido común y, por su vocación de difusión, utilizan un lenguaje poco técnico, vulgarizado y recurren progresivamente a la ficcionalización. Tampoco está acorde con un saber científico el hecho de que utilicen de forma continua un tono prescriptivo con profusión de expresiones como “se debe” o “hay que” o que demuestren escasa capacidad crítica. Apenas hay referencias a los perjuicios que ocasiona la aplicación de las políticas de gestión como los despidos masivos o el aumento de horas de trabajo (Fdez. Rodríguez, 2007: 308 y 309), como si se tratasen de efectos colaterales que no mereciera la pena comentar.

La evolución en la gestión de la mano de obra

Si bien todas las empresas han tenido siempre la necesidad de gestionar la mano de obra; la forma, los conocimientos, la filosofía y los recursos con los que lo han hecho han variado enormemente, sobre todo en el último siglo. Muneto Ozaki en 1994 (pp. 119–122) identificaba tres fases en la evolución de la gestión de recursos humanos en Europa, América del Norte y Japón.

En la primera etapa la gestión es principalmente administrativa y la orientación de las tareas reactiva: responde a las necesidades del funcionamiento cotidiano de la empresa. Dichas tareas son, principalmente, contratación de personal, aplicación de la legislación vigente, cumplimiento de los contratos, mantenimiento disciplinar y remuneración.

La segunda etapa, denominada de las Relaciones Humanas, tiene su origen en los trabajos que Elton Mayo y su equipo llevan a cabo en las décadas de los años veinte y treinta, pero no será hasta los sesenta cuando sus fundamentos teóricos tengan presencia real en la práctica empresarial. Lo más destacable de los estudios de Mayo es que ponen relieve la importancia de las buenas relaciones sociales dentro de la empresa como factor de productividad. En base a ello, la gestión se amplía ocupándose de la formación, las relaciones laborales, el flujo de información, la higiene y la seguridad en el trabajo.

La tercera etapa, conocida como de gestión de recursos humanos, llegará por la profunda revisión de planteamientos que hacen las empresas tras la crisis del petróleo de los setenta y la intensificación de la competencia internacional de los ochenta. Se caracteriza por buscar la integración de la gestión del personal en la estrategia empresarial, ya que se reconoce que para conseguir los objetivos empresariales el papel de la dirección del personal es clave. Así, de un servicio a los empleados llevado a cabo de forma reactiva, llegamos a un servicio globalizado desarrollado de forma proactiva (Haygroup, 2006: 1). Actualmente se habla de gestión estratégica de recursos humanos para referirse a una fase avanzada de este tercer periodo. “Los recursos humanos se consideran estratégicos cuando permiten marcar la diferencia entre una compañía y otra” (Alles, 2005: 47).

Sobre la denominación de “recursos humanos”

Tradicionalmente las funciones de gestión se han llamado: administración de personal, dirección de relaciones industriales, dirección de relaciones humanas o dirección de personal. En los ochenta se difunde el concepto de “gestión de recursos humanos”, expresión que continua utilizándose, junto con “dirección estratégica de recursos humanos” y, en menor medida “dirección del desarrollo social”. Los cambios de denominación van ligados a cambios de orientación o perspectivas. La expresión “mano de obra” remite al ámbito de las

relaciones laborales”, mientras que la de “personal o recursos humanos” parte de un **enfoque empresarial** y de la **teoría del capital humano**⁶⁷.

Para los más **críticos**, la utilización del término “recursos humanos” denota la consideración de los trabajadores como “elemento disponible para resolver una necesidad o llevar a cabo un empresa y la necesaria asociación con” su uso, costo, y aprovechamiento (Ackerman, 1996). En este sentido manifiesta una **mercantilización y cosificación del trabajador**; un interés en él como elemento que puede mejorar los beneficios y una preocupación como elemento que supone, al tiempo, un coste.

recursos humanos no es expresión utilizada por los trabajadores, sino por los empleadores. Y esto es así porque se trata de categoría conceptual definida, unilateralmente desde la sede del poder, en función de las necesidades de la producción y con un alto contenido de generalidad y abstracción (Ackerman, 1996).

2.- OBJETIVOS Y RETOS DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

¿Cuáles son los objetivos de la gestión de recursos humanos?

Podemos diferenciar entre objetivos explícitos, implícitos y a largo plazo en la gestión de recursos humanos (Dolan, Valle, Jackson y Shcules, 2003):

a.- Los **objetivos explícitos** son aquellos que están bien especificados y de los que se habla abiertamente. Algunos de ellos son:

- Atraer personal con las cualificaciones que la organización requiere o con la capacidad para adquirirlas.
- Retener a los empleados cuyas cualificaciones y competencias sean especialmente deseables para la empresa.
- Motivar a los empleados para que se comprometan e impliquen en los objetivos organizacionales.
- Ayudar a los empleados a crecer y desarrollarse dentro de la organización, proveyéndose la misma de cuadros técnicos de dirección.

b.- Los **objetivos implícitos** son aquellos que no se expresan abiertamente, pero que efectivamente forman parte de la gestión de los recursos humanos tales como:

⁶⁷ La Teoría del Capital Humano de Schultz (1960) sostiene que además de considerar como factores de producción el capital y el trabajo, debe tenerse en cuenta la educación como factor adicional que hace variar la productividad del trabajo. Así pues, este autor defiende la existencia de una correlación positiva entre educación y productividad: si un sujeto tiene más nivel educativo, produce más. Una mayor educación garantizaría una mayor capacidad de las personas y, por tanto, unos mayores rendimientos en su trabajo. Los trabajadores podrían mejorar su capacidad para adaptarse a la evolución de la economía y de la tecnología. Incluso, el aumento del nivel educativo tendría una incidencia favorable en la tasa de consumo, acumulándose de generación en generación.

- Incrementar la productividad de los empleados.
- Mejorar los procesos productivos y la calidad de los productos.

c.- Los **objetivos a largo plazo** de la gestión de los recursos humanos son:

- Aumentar la rentabilidad y competitividad de la empresa.
- Mejorar tanto la eficiencia como la eficacia de la organización⁶⁸.
- Favorecer la adaptabilidad a las cambiantes demandas del entorno.

Dependiendo de si las propuestas teóricas gerenciales ponen el acento en los objetivos explícitos o en los implícitos podemos encontrar dos versiones de gestión de recursos humanos:

a.- **Versión débil.** Se centra en el aspecto humano de los trabajadores: la motivación y satisfacción en el trabajo, el desarrollo de liderazgos y carreras profesionales y el compromiso con la organización.

b.- **Versión fuerte.** Se centra en la regulación de la relación laboral y la búsqueda de ventajas competitivas a través de la mejora y control del personal, evitando la participación de los sindicatos.

¿Cuáles son los retos a los que se enfrenta actualmente la gestión de recursos humanos?

Los retos a los que se enfrenta la gestión de los recursos humanos provienen principalmente de dos hechos:

a.- La **mayor competencia** entre empresas en un mundo globalizado en el que se imponen economías neoliberales. Esto, por un lado, empuja a las empresas no sólo a tener balances positivos sino a **maximizar sus ganancias**, aunque sea a costa de tomar medidas que están en detrimento del bienestar y estabilidad de los trabajadores. Por otro, la propia competencia obliga a continuas innovaciones y cambios que, al tiempo que suponen oportunidades para la empresa y los trabajadores, conlleva **continuas reestructuraciones** de objetivos y necesidades de personal tanto en número como en cualificación y competencia, dificultando el cumplimiento a largo plazo de los planes diseñados.

b.- El aumento de la complejidad en las sociedades post-industriales que es perceptible en la **diversificación**, por un lado, de formas de organización empresarial, de organización del trabajo y de contratación del empleo y, por otro lado, de intereses personales y profesionales de los trabajadores. La tendencia a la diversificación convive con su contraria, la **homogeneización o traslación** de principios gerenciales de unos países a otros y de unos sectores a otros, aunque respetando o adaptándose a las peculiaridades del lugar.

⁶⁸ La eficacia hace referencia al grado de cumplimiento de unos objetivos previamente diseñados. La eficiencia relaciona el grado de cumplimiento de un fin con los medios utilizados para alcanzarlos. Se puede ser eficaz (lograr todos los objetivos), sin ser eficiente (utilizando grandes cantidades de recursos para ello) y se puede obtener un alto grado de eficiencia (conseguir gran parte de los objetivos con pocos recursos) sin ser totalmente eficaces.

3.- CONSECUENCIAS EN LAS RELACIONES LABORALES: PRESENTE Y PROPUESTA A FUTURO

El requerimiento de adaptabilidad a los continuos cambios del mercado y de búsqueda constante de la calidad para mejorar la posición en el mercado sustentan, supuestamente, las siguientes propuestas:

- a.- Formación polivalente transferida, en la medida de lo posible, al propio asalariado;
- b.- Simplificación de las líneas de comunicación favoreciendo el transvase de conocimientos y experiencia de los empleados a la empresa;
- c.- Mayores niveles de participación del trabajador que llevan a un aumento de la responsabilidad sin incremento de poder;
- d.- Continúa evaluación y control del trabajo y los trabajadores;
- e.- Progresiva elevación de los requerimientos productivos que intensifican los ritmos de trabajo y el desarrollo de habilidades;
- f.- Individualización de la carrera profesional, las recompensas y las condiciones laborales en general, gracias a conceptos como el de competencia que, en última instancia no son más que el reflejo del individualismo en el mundo del trabajo;
- g.- Identificación del trabajador con la firma, eludiendo o minimizando, al mismo tiempo, la existencia de intereses distintos a la dirección empresarial. Lo que podríamos denominar el paso de la conciencia de clase al espíritu corporativo.

¿Cuáles son los efectos que tiene la gestión de recursos humanos en las relaciones laborales?

La Escuela de Gestión de Recursos Humanos profundiza en la consideración de la satisfacción y motivación de los trabajadores, revelando su trascendencia en la organización. Mejorar la satisfacción y motivación de las personas en el lugar de trabajo implica **mejorar sus condiciones de empleo** sin que ello equivalga ni se deba reducir a una simple mejora salarial. El contenido del puesto de trabajo, la relación entre competencias y cualificaciones que un trabajador tiene respecto a responsabilidades que la empresa le atribuye, la estima que la gerencia exprese por uno, el clima entre compañeros y con los jefes, etc. son factores que contribuyen a mejorar la satisfacción en el trabajo. En este sentido, la política de personal puesta en marcha desde los departamentos de recursos humanos puede mejorar el trato hacia los empleados. Sin embargo, compatibilizar un buen trato a los empleados con la maximización de beneficios no es fácil, siendo corriente que tenga lugar una clara **disociación entre**, por un lado, el **departamento de recursos humanos y**, por otro, el **resto de departamentos**. En caso de conflicto, los objetivos de competitividad de la empresa se imponen sobre los del personal pues no hay que olvidar que, en

última instancia, el buen trato a los empleados tiene como objetivo la mejora de esta.

Los objetivos de competitividad pueden llevar claramente al deterioro de las condiciones laborales a través de la **desregulación de las relaciones laborales**, puesta en marcha bajo la denominación de **flexibilización**. Cabe advertir que la flexibilización de las condiciones laborales no tiene porqué implicar su deterioro y que puede resultar beneficiosa para ambas partes cuando ambas negocian en equilibrio de poder. Piénsese en la diferencia entre una flexibilización del tiempo de trabajo impuesta por la empresa al trabajador en el que este queda a su disposición, dificultando la conciliación de la vida laboral y personal, respecto a una flexibilización negociada en la que se considera tanto las necesidades empresariales como las personales.

En su versión débil, la Escuela de Gestión de Recursos Humanos puede tratar a las organizaciones sindicales como el intermediador que facilita la negociación con los trabajadores. Pero, en su versión fuerte ha favorecido la **negociación individual directa** con los empleados frente a la negociación colectiva, valorando que los asalariados no necesitan intermediarios. Este posicionamiento ataca directamente el papel tradicional de los sindicatos y se dirige a la individualización de las relaciones laborales.

Una de las habilidades de la gerencia consiste en envolver propuestas que resultan duras y perjudiciales para el conjunto de los trabajadores en objetivos deseables. Los trabajadores y los sindicatos, cada vez tienen más dificultades para argumentar contra medidas que la empresa vende como necesarias para la calidad y la competitividad. La calidad es un ideal ¿cómo oponerse a cualquier medida que la promueva aunque supongan un mayor esfuerzo para los trabajadores?

Helfen y Schuessler (2009: 214 y 235) en un estudio sobre actitudes de la gerencia respecto a los recursos humanos en pequeñas y medianas empresas alemanas, admiten que la participación es utilizada para el incremento de la productividad laboral y la rentabilidad de la firma, pero la tildan de manipulación ideológica y la acusan de ser una forma de prevenir la frustración entre trabajadores afectados por la violación de las normativas, de mantener unas formas de representación de intereses decorativas que no llevan a la codeterminación de los derechos y de ser pues una amenaza para la formación y pervivencia de los comités de empresa.

Hacia una nueva forma de gestión

Desde posturas éticas o idealistas que tratan de superar el panorama actual dibujando una nueva forma de dirigir a los trabajadores, se habla de pasar de la gestión tradicional a la **gestión centrada en la calidad de la vida laboral y**

el concepto de trabajo decente. La gestión ideal utilizaría los criterios de **justicia y equidad** como rectores de las relaciones empresa – trabajadores: la valoración de las tareas, el reparto de retribuciones y todo lo referido a los procesos de concertación y de negociación; reconocería al trabajador como sujeto activo en relación al proyecto empresarial, ampliando al máximo su participación; y buscaría **lo económicamente posible** teniendo en cuenta **lo socialmente deseable** (Esteban, 1990: 66–67).

Para Greenwood (2004), sólo una gestión que trate a los empleados como fines en sí mismos y que mantenga con ellos un alto grado de compromiso es ética. Faltan análisis que permitan reformular a las organizaciones sindicales las tesis y ejercicios de los recursos humanos en beneficio de los trabajadores y de ellas mismas. Si la empresa acepta y aplica las tesis de las teorías de recursos humanos es porque tiene el convencimiento de que incrementará la producción. Este objetivo es válido, pero insuficiente para una organización obrera cuyos principios se basan en la mejora de la condición del conjunto de los asalariados.

Cuestiones para la reflexión

- 1.- ¿Con qué teoría o teorías se relaciona la teoría de las opciones estratégicas de los actores? Explica los puntos en común que encuentres.
- 2.- Mientras que algunas teorías anteriores habían ensalzado el papel de las organizaciones de trabajadores, la teoría de las opciones estratégicas destaca la de las empresas ¿Cómo interpretas este cambio?

BIBLIOGRAFÍA

- ACCORNERO, Aris (2004): «L'individualismo di mercato e il lavoro post-fordista». *Rassegna Sindicale*, 1 (gennaio), (7 pp.) [Disponible en agosto de 2008 en <http://www.rassegna.it/2004/granditemi/articoli/accornero.htm>]
- ACKERMAN, Mario E. (1996): *Si son humanos no son recursos*. Buenos Aires: Hammurabi.
- ACKERS, Peter (2007): «Collective Bargaining as Industrial Democracy: Hugh Clegg and the Political Foundations of British Industrial Relations Pluralism». *British Journal of Industrial Relations*, 45, 1, 77-101 [Disponible en marzo de 2012 en <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8543.2007.00603.x/full>]
- AGLIETTA, Michel (1979): *Regulación y crisis del capitalismo*, México, Siglo XXI.
- AGUIAR, Fernando y DE FRANCISCO, Andrés (2007): «Siete tesis sobre racionalidad, identidad y acción colectiva». *Revista Internacional de Sociología*, vol. LXV, nº 46, 63-86.
- AGUILAR, Luis F. (1988): "En torno al concepto de racionalidad de Max Weber". En OLIVER, (Comp.): *Racionalidad. Ensayos sobre la racionalidad en ética y política, ciencia y tecnología*. México: Siglo XXI.
- ALLES, Marta A. (2005): *Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- ALONSO OLEA, Manuel (1955): «Las ideologías del sindicalismo». *Revista de estudios políticos*, nº 82, pp. 19-60.
- ÁLVARO ESTRAMIANA, José Luis (2003): *Fundamentos sociales del comportamiento humano*. Barcelona: UOC. [Disponible en marzo de 2011 en http://books.google.es/books?id=7q6vWgrOYQC&pg=PA72&lpg=PA72&dq=homans+intercambio&source=bl&ots=_6yiYIsLNI&sig=7UIF05RAJfar_OP-oE7vX8vTDk&hl=es&ei=gau6TcumKMSP8AOM7aTSBQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=10&ved=0CFsQ6AEwCQ#v=onepage&q=homans%20intercambio&f=false]
- ANDERSON, Charles W. (1979): «Political design and the representation of interests». En SCHMITTER, Philippe y LEHMBRUCH, Gerhard (eds.): *Trenas Toward Corporatist Intermediation*. Beverly Hills y Londres: Sage Publications.
- ÁVILA FRANCÉS, Mercedes (2004): «Acción social». En Uña, Octavio y Hernández, Alfredo (Coord.).

- AXELROD, Robert (1984): La evolución de la cooperación: el dilema del prisionero y la teoría de juegos. Madrid: Alianza.
- BARBOZA, Maribel (2007): «De actores cooptados a actores suprimidos: Desde Burawoy a la teoría crítica de la gerencia». Revista Venezolana de Gerencia, nº 37, (66-79).
- BARRIOS GRAZIANI, Leticia (2008): «El debate sobre el proceso del trabajo: balance de una discusión». Observatorio Laboral, vol. 1, nº 2, (65-78). [Disponible en abril de 2012 en dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=2742889].
- BATTISTINI, Osvaldo R. (2000): «La negociación colectiva y la estructura sindical en Argentina (1988 - 1998)» [Disponible en marzo de 2012 en <http://www.ceil-piette.gob.ar/docfor/docpos/tesis/2000battistini.pdf>]
- BAYLOS, Antonio (1991): Derecho del Trabajo: Modelo para Armar. Madrid: Trotta.
- BELL, Daniel (1984): Las Ciencias Sociales desde la Segunda Guerra Mundial. Madrid: Alianza.
- BERGESIO, Liliana (2007): «Raíces del pensamiento socio-económico. La división del trabajo en Adam Smith, Karl Marx y Emile Durkheim». Trabajo y sociedad nº 9, vol. IX. [Disponible en marzo de 2011 en <http://www.unse.edu.ar/trabajosysociedad/Bergesio.pdf>]
- BOTTINO, M. Carolina; DEMMEL, M. Constanza; y GUARDIOLA, Emiliano (2009): «Mancur Lloyd Olson: Un científico social». Actualidad Económica, nº 69, 21-32.
- BRAVERMAN, Harry (1987) [1974]: Trabajo y capital monopolista: la degradación del trabajo en el siglo XX. México: Nuestro tiempo.
- BURAWOY, Michael (1989): El consentimiento de la producción. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- CANALES, Rosa A. y MERCADO, Patricia (2011): «Presencia de las instituciones en los enfoques del institucionalismo económico: convergencias y divergencias». CS, nº 8, pp. 83 -107 [Disponible en abril de 2012 en http://www.icesi.edu.co/revista_cs/images/htmls/n8/body/n8a04.html]
- CASARES, Esther (2007): «La Comunicación en la Organización; la Retroalimentación como Fuente de Satisfacción». Revista Razón y Palabra [En línea en mayo de 2007 en <http://www.razonypalabra.org.mx/actual/ecasares.html>]
- CASTILLO, Juan José (2008): La soledad del trabajador globalizado. Madrid: Catarata.

CLEGG, Hugh (1951): *Democracia Industrial y la nacionalización*. Un estudio preparado para la Sociedad Fabiana. Oxford: Blackwell.

_____ (1960): *Un nuevo enfoque para la Democracia Industrial*. Oxford: Blackwell.

COMMONS, John R. (1920): "The history of trade unionism". *American Economic Review*, vol. 10, nº 4, pp. 834-837.

_____ (1970) [1950]: *The Economics of Collective Action*. Madison: University of Wisconsin.

COSER, Lewis A. (1961): *Las funciones del conflicto social*. México: Fondo de Cultura Económica.

CRISTIANO, Javier L. (2005): Emile Durkheim: sociología y metodología. En SPRECHER, Robert von (dir.): *Teorías sociológicas. Introducción a los clásicos*. Córdoba (Argentina): Editorial Brujas (pp. 79-120). [Disponible en marzo de 2011 en http://books.google.es/books?id=GRJdBF0hBMsC&pg=PA112&lpg=PA112&dq=durkheim+%22divisi%C3%B3n+coactiva+del+trabajo%22&source=bl&ots=GbWky_WEB7&sig=kZ-jeuNzKQpaHjrogRrwY_sNMZY&hl=es&ei=sAt6TaLZIsizhAfv2MntBg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=2&ved=0CCAQ6AEwATgK#v=onepage&q=durkheim%20%22divisi%C3%B3n%20coactiva%20del%20trabajo%22&f=false]

DE LA CRUZ, Rafael (1987): *Tecnología y poder*. México: Siglo XXI. [Disponible en abril de 2011 en http://books.google.es/books?id=nDHp21zv7XUC&pg=PA63&lpg=PA63&dq=stephen+a+marglin&source=bl&ots=sXmwj9Rvu&sig=sIDrifMzLr92ZAIH7KUHHwVN4mg&hl=es&ei=naCyTcadBYiu8gOemNiWDA&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=6&ved=0CEsQ6AEwBQ#v=onepage&q=stephen%20a%20marglin&f=false].

DE LA GARZA, Enrique (1994): «El corporativismo: teoría y transformación». *Iztapalapa*, 34, (11-28).

DENIS, Henry (1970): *Historia del pensamiento económico*. Barcelona: Ariel.

DOLAN, Simon L.; VALLE, Ramón; JACKSON, Susan E.; SCHULES, Randall S. (2005): *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: McGraw-Hill.

DUNLOP, John (1978): *Sistemas de relaciones industriales*. Barcelona: Ediciones Península.

- DURKHEIM, Emile (1982): La división social del trabajo. Madrid: Akal.
- DUSENBERRY, James (1960): «Comment on 'An Economic Analysis of Fertility'». In Demographic and Economic Change in Developed Countries, ed. NBER. Princeton: Princeton University Press.
- EDWARDS, Paul K. (1990): El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad social.
- EDWARDS, Paul (2007): "Studying the Changing World of Work". Plenary paper to 15th International Employment Relations Association Conference. [Disponible en abril de 2011 en http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/research/irru/publications/recentconf/p_e_iera-paper.pdf].
- EDWARDS, Paul, BÉLANGER, Jaques y HAIVEN, Larry (1994): «*The Workplace and Labor Regulation in Comparative Perspective*». En BÉLANGER, J.; EDWARDS, P. y HAIVEN, L.: *Workplace Industrial Relations and the Global Challenge*, New York: ILR Press. School of Industrial and Labor Relations /Cornell University.
- EDWARDS, Richard (1983): "Las relaciones sociales de producción de la empresa y la estructura del mercado de trabajo". En Toharia, L. (comp.): El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones, Madrid: Alianza, pp. 395-421.
- EHRlich, Eugen (1992): Funciones y fines del derecho. Murcia: Universidad de Murcia.
- ELSTER, John (1982): «Marxismo, funcionalismo y teoría de juegos. Alegato en favor del individualismo metodológico». Zona Abierta, 33, 21-62.
- ESTEBAN, Alberto (1990): «Las claves de la función de personal de la empresa en el momento actual». En TROUVÉ et al. (1990) (pp. 47 – 75).
- ESTIVIL, Jordi (1978): «Prólogo». En Dunlop, John: *Sistemas de Relaciones Industriales*. Barcelona: Ediciones Península.
- FERNÁNDEZ, Pilar (1990): «Círculos de Calidad». En TROUVE et al (1990) (pp. 131 – 154).
- FERNÁNDEZ PALOMARES, Francisco (2006): *Sociología de la Educación*. Madrid: Pearson Educación.
- FERNÁNDEZ RIQUELME, Sergio (2008): *Sociología, corporativismo y política social en España*. Tesis doctoral.

- FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Carlos J. (2007): El Discurso del Management: Tiempo y Narración. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- FINKEL, Lucila (1994): La organización social del trabajo. Madrid: Pirámide.
- FLANDERS, Allan (1970): Managament and Unions. The theory and reform of industial relations. London: Fabern and faber.
- GALLAGA, Netzahualcóyotl (2003): Teoría de las Relaciones Humanas. [En línea en abril de 2005 en <http://gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh1/teorelhum.htm>]
- GARCÍA CALAVIA, Miguel Ángel (1999): «Trabajo y capital monopolista: veinticinco años después: un texto clásico todavía vigente». Cuadernos de Relaciones laborales, 14, (193-215).
- GIDDENS, Anthony (1994): El capitalismo y la moderna teoría social. Barcelona: Labor.
- GREENWOOD, Michelle R. (2004): «Questioning ethical HRM». Working Paper of Monash University, 2/04. [Disponible en octubre de 2008 en <http://www.buseco.monash.edu.au/mgt/research/working-papers/2004/wp204.pdf>]
- GUISARRI, Adrián C. (2004): «Mancur Olson (1932-1998). Sus principales contribuciones». [Disponible en abril de 2012 en <http://www.ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/266.pdf>]
- HARNECKER, M. (1984): Los conceptos elementales del materialismo histórico. Madrid: Siglo XXI. [Disponible en marzo de 2012 en <http://www.rebelion.org/docs/87917.pdf>]
- HAYGROUP (2006): Factbook. Recursos Humanos. Navarra: Aranzadi.
- HELFEN, Markus y SCHUESSLER, Elke S. (2009): «Uncovering Divergence: management Attitudes towards HRM Practices and Works Council Presence in German SMEs». Economic and Industrial Democracy, 30, pp. 206 – 240.
- HERNÁNDEZ, Francisco (2004): El sindicalismo en Colombia. Implicaciones sociales y políticas. Tesis doctoral [En línea en marzo de 2012 en http://banrepcultural.org/sites/default/files/El_sindicalismo_en_Colombia.pdf]
- HOBBSAWN, Eric (1979): Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera. Barcelona: Crítica.

HOMANS, George C. (1961): *Social Behavior: Its Elementary Forms*. Nueva York: Harcourt, Brace and World.

_____ (1974): *Social Behavior: Its Elementary Forms* Ed. Rev. Nueva York: Harcourt, Brace Jovanovich.

HYMAN, Richard (1978) [1971]: *El marxismo y la sociología del sindicalismo*. México: Ediciones Era.

_____ (1981): *Relaciones industriales: una introducción marxista*. Madrid: H. Blume.

_____ (1993): «Especialización flexible: ¿Milagro o Mito?», en Hyman, R. y Streeck, W. (1993), *Nuevas tecnologías y relaciones industriales*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, pp. 67-81.

_____ (1996): «Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera». *Revista latinoamericana de estudios del trabajo*, año 2, nº 4.

_____ (2007): «How can trade unions act strategically?» en *Transfer*, vol. 13, nº 2 (pp. 193-210).

HYMAN, Richard y GUMBRELL-McCORNICK, Rebeca (2010): «Trade unions, politics and parties: is a new configuration possible?» *Review of Labour and Research*, vol. 16, no. 3, (315-331).

KAHN – FREUD, Otto (1984): *Trabajo y derecho*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

KELLY, John (2003): «The Academic Study of Industrial Relations: Allan Flanders and the Cold War» [Disponible en marzo de 2012 en <http://www.mngt.waikato.ac.nz/ejrot/cmsconference/2003/abstracts/thecoldwar/kelly.pdf>]

KÖHLER, Holm-Detlev (2007): *Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico*. Madrid: Fundación Alternativas.

KÖHLER, Holm-Detlev y MARTÍN, Antonio (2005): *Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta.

KOCHAN, Thomas, KATZ, Hariz y McKERSIE, Robert (1993): *La transformación de las relaciones laborales en Estados Unidos*. Madrid: MTSS.

KOCHAN, Thomas y USSEM, Michael (1992): «Transforming organization». USA: Oxford University Press.

LANDRETH, H. y COLANDER, C. (2000): *Historia del pensamiento económico*. México: CECSA.

- LEHMBRUCH, Gerhard (1984): «Concertation and Structure of Corporatist Networks». En GOLDHORPE, John (comp.): Order and Conflict in Contemporary Capitalism. Oxford: Clarendon Press.
- LINDENBERG, Stegwart (1996): «Low evidence situations in the social and historical sciences. Rational choice a heuristic device». The Netherlands' journal of social science, vol. 32, nº. 1, 26-34. [Disponible en mayo de 2011 en http://lindenberg.academiaworks.com/articles/1996_lindenberg_low_evidence_situations.pdf]
- LOCKWOOD, David (1956): «Some Remarks on The Social System». British Journal of Sociology, 7, (134-146).
- LÓPEZ FERNÁNDEZ, Pilar (2009): «El concepto de anomia de Durkheim y las aportaciones teóricas posteriores». Iberforum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana. Año IV, nº 8, pp. 130-147 [En línea en marzo de 2011 en http://www.uia.mx/actividades/publicaciones/iberoforum/8/pdf/VOCES%20Y%20CONTEXTOS/5.%20MARIA_DEL_PILARLOPEZ_IBEOFORUMNO8.pdf]
- LÓPEZ PINO, Carmen M. (2002): Las relaciones laborales en Colombia: opciones estratégicas de los actores (Tesis doctoral). Madrid: Universidad Complutense de Madrid. [Disponible en mayo de 2011 en <http://eprints.ucm.es/tesis/cps/ucm-t26088.pdf>].
- LÓPEZ PINTOR, Rafael (1990): Sociología industrial. Madrid: Alianza editorial.
- MACIONIS, John y PLUMMER, Ken (1999): Introducción a la Sociología. Madrid: Pearson.
- MALLORQUÍN, Carlos (2008): «El surgimiento de Talcott Parsons y el institucionalismo de J. R. Commons». En Ibarra, Eduardo (Coord.): Institucionalismo y organización. México: UNAM. [En línea en abril de 2012 en http://laisumedu.org/DESIN_Ibarra/nuevoinst2007/borradores/Mallorquin.pdf]
- MARGLIN, Stephen A. (1977): Orígenes y funciones de la parcelación de tareas. ¿Para qué sirven los patronos? En GORZ, A.: Crítica de la división del trabajo. Barcelona: Laia.
- _____ (1981): «Cómo atrapar las moscas con la miel». En AGLIETTA, M.; AMIN, S.; ATTALI, J.; CHEVALIER, J.M.; PALLOIX, C. y otros: Rupturas de un sistema económico. Madrid: Blume ediciones.
- MARTÍN ARTILES, Antonio (2003): «Teoría sociológica de las relaciones laborales». En BLANCH, J.M.: Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos. Barcelona: UOC.

- MARX, Karl (2011): El capital. [Disponible en marzo de 2011 en http://amauta2.free.fr/teoria/marx_engels/el_capital_1/capitulo_12.htm]
- _____ (2004) [1852]: El 18 brumario de Luis Bonaparte. Argentina: El Cid Editor.
- MONTES CATÓ, Juan (2007): Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral. Los procesos de construcción social de la resistencia. Trabajo y Sociedad, nº 9, vol. IX. Disponible en abril de 2012 en <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/MontesCato.pdf>
- _____ (2008): "Una aproximación teórica a los estudios de la disciplina y el control". Poder y Trabajo. Documentos de trabajo nº 3. [Disponible en abril de 2011 en <http://www.ceil-piette.gov.ar/areasinv/reltrabajo/rtrtpub/08d3disciplina.pdf>].
- MONTES PÉREZ, Carlos (2004): «Cohesión social». Uña, Octavio y Hernández, Alfredo.
- MOURAO, Paulo R. (2007): «El institucionalismo norteamericano: orígenes y presente». Revista de Economía Institucional, vol. 9, nº 16, pp. 315 – 325.
- NOGUERA, José Antonio (2007): «Racionalidad y deliberación en la acción colectiva». Revista Internacional de Sociología, vol. LXV, nº 46, 107-129.
- OLLMAN, Bertell (1976): Alienation. Cambridge: Cambridge University Press.
- OLSON, Mancur L. (1982): Auge y Decadencia de las Naciones. Barcelona: Ariel.
- _____ (1992). La Lógica de la Acción Colectiva. Bienes Públicos y Teoría de los Grupos. México: Limusa-Noriega editores.
- OTERO CAMPODÓNICO, Roberto D. (2005): «El diálogo social: fundamentos y alternativas». Boletín Cinterfor, nº 156, pp. 105-123. [Disponible en marzo de 2012 en <http://temp.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/156/pdf/denis.pdf>]
- OZAKI, Muneto (1995): «Gestión de Recursos Humanos: Tendencias recientes». RELASUR: Revista de Relaciones Laborales de América Latina, 6, pp. 119 – 151.
- PARAMIO, Ludolfo (2000) "Decisión Racional y Acción Colectiva". Leviatán: Revista de hechos e ideas, 79, (65-84).
- PARDO, Edgar (2000): "La pobreza en Smith y Ricardo". Revista de Economía institucional, 2 (pp. 111-130).

- PARSON, H. Mcllvaine (1974): «What happened at Hawthorne? New evidence suggests the Hawthorne effect resulted from operant reinforcement contingencies». Science, vol. 183, nº 4128, pp. 922-932.
- PARSONS, Talcott (dir.) (1961): Theories of Society, vol. I. New York: The Free Press of Glencoe.
- _____ (1999) [1951]: El sistema social. Madrid: Alianza.
- PAUCHARD, Héctor (2004): «Historia de la capacitación en Relaciones Humanas». En Avances en Relaciones Humanas. [En línea en abril de 2005 en <http://relaciones-humanas.net/historiarelacioneshumanas.html>].
- PEIRÓ, José M. (1991): Psicología de las organizaciones. Vol. 1 y 2. Madrid: UNED.
- PERDICES, Luis y GALLEGRO, Elena (Coord.) (2007): Mujeres economistas. Las aportaciones de las mujeres a la ciencia y a su divulgación durante los siglos XIX y XX. Madrid: Editorial del economista.
- PERFECTO, M. A. (2006): «El corporatismo en España: desde los orígenes a la década de 1930». Pasado y memoria, 5 (185-218).
- PERLMAN, Selig (1962) [1928]: Teoría del movimiento obrero. Madrid: Aguilar.
- PRATS, Joan O. (2007): «Revisión crítica de los aportes del institucionalismo a la teoría y la práctica del desarrollo». Revista de Economía Institucional, vol. 9, nº 16, pp. 121 – 148.
- RAMOS, José Luis (2010): El socialismo fabiano ante la planificación centralizada: el viaje de Beatrice Webb a la Rusia estalinista. Mujeres y Economía, nº 810, pp. 39 – 57.
- RASO DELGUE, J. y CEDROLA, G. (2011): Relaciones laborales. Posgrado maestría del derecho del Trabajo [Disponible en marzo de 2012 en: <http://www.fder.edu.uy/contenido/rrii/contenido/curricular/intro/documentos-2011/006-posgrado-clases1y2.pdf>].
- REQUENA, Miguel (1999): «Conducta social como intercambio: anotaciones a un texto clásico de un autor poco clásico». REIS, 85 (279-296).
- RICE, Berkeley (1982): «The Hawthorne defect: Persistence of a flawed theory». Psychology Today, 16, pp. 71-74.
- RITZER, George. (2007a): Teoría Sociológica clásica. Madrid: McGraw-Hill.
- RITZER, George (2007b): Teoría sociológica moderna. Madrid: McGrawHill.

ROCHER, Guy (1990): Introducción a la Sociología general. Barcelona: Editorial Herder.

RODRÍGUEZ-IBÁÑEZ, José E. (1991): «Decisión racional versus holismo. ¿Una teoría estratégica integral de la acción colectiva?». REIS, 51 (21-50).

RUTHERFORD, Malcolm (1996): Institutions in Economics. The Old and the New Institutionalism. Cambridge: University of Cambridge.

_____ (2003): «La economía institucional: antes y ahora». Revista de análisis económico, vol. XVIII, nº 038, pp. 13 -39 [Disponible en marzo de 2012 en <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=41303803>]

RUIZ OLABUÉNAGA, José Ignacio (1995): Sociología de las Organizaciones. Bilbao: Universidad de Deusto.

RUYSSEVELDT, Joris Van y VISSER, Jelle (1996): "Industrial relations in Europe, traditions and transitions", SAGE Publications Ltd., London, Open Universiteit, Herlen.

SANDLER, Todd (1992): Collective Action. Theory and Application. Michigan: The University of Michigan Press.

SARRIÉS, Luis (1993): Sociología de las Relaciones Industriales. Zaragoza: Mira editores.

SANTOS ORTEGA, Antonio (2003): «La invasión de la ideología empresarial en los márgenes del mercado de trabajo: inseguridad laboral, paro e inserción». Cuadernos de Relaciones Laborales, 21, pp. 102 -128.

SEN, Amartya (2004): "Capital humano y capacidad humana". Cuadernos de Economía. Foro de Economía Política. [Disponible en febrero de 2011 en <http://www.disidencias.net/fep/textos/Teoria5.pdf>]

SHAEFER, Richard (2006): Introducción a la Sociología. Madrid: McGraw Hill.

SMITH, Adam (1830): Théorie des sentiments moraux. París.

SMITH, Adam (2006): Investigación sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones. México: Fondo de cultura económica.

SMITH, Martin (1994): «Pluralismo, pluralismo reformado y neopluralismo. El papel de los grupos de presión en la elaboración de políticas». Zona abierta, 67/68.

SCHMITTER, Philippe (1974): «Still the Century of Corporatism?». The Review of Politics, (85-131).

- SPIEGEL, Henry W. (1973): El desarrollo del pensamiento económico. Barcelona: Omega.
- SOLDEVILLA, Carlos (2002): «Triálogo: aproximaciones teóricas a la sociología del consumo». Revista Vivat Academia, nº 32 [Disponible en 2004 en <http://www.ucm.es/info/vivataca/anteriores/n32/sociedad.htm>]
- TOBOSO, Fernando (1997): «¿En qué se diferencian los enfoques de análisis de la vieja y la nueva economía institucional?», Hacienda Pública Española, nº 143, pp. 175- 192.
- TREJOS, María Eugenia (2007): «Control del trabajo a través de su organización». DROLAS, Ana; LENGUITA, Paula; MONTES CATÓ, Juan y otros: Relaciones de poder y trabajo. Las formas contemporáneas de explotación laboral. Cámara Argentina del Libro: Buenos Aires (pp. 135-157).
- TROUVÉ, Philippe; ESTEBAN, Alberto; ARIZMENDI, Domingo; MASSÉ, Antxon; MIELHENHAUSEN, Erhard; FERNÁNDEZ, Pilar et al. (1990): Nuevas Tendencias de Gestión de Recursos Humanos. Bilbao: Deusto.
- TRUMAN, David B. (1965) [1951]: The governmental process: political interests and public opinion. New York: Alfred A. Knopf.
- UÑA, Octavio y HERNÁNDEZ, Alfredo (Coord.) (2004): Diccionario de Sociología. Madrid: ESIC.
- URQUIJO, José Ignacio (2004): Teoría de las relaciones sindicato gerenciales. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- URQUIJO, José Ignacio (2005): Teoría de las Relaciones Industriales de cara al siglo XXI. Caracas: Universidad Andrés Bello.
- URTEAGA, Eguzki (2010): Las relaciones laborales en Francia. Alicante: Club Universitario.
- VEBLÉN, Thorstein B. (1995): Teoría de la clase ociosa. México: Fondo de Cultura Económica.
- VENABLE, Vernon (1945): Human Nature: The Marxian View. New York: Knopf.
- WAGNER, Richard (1966): «Grupos de presión y empresarios políticos». En CASAHUGA, A. (ed.) (1980): Democracia y Economía Política. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales (pp. 345-366).
- WARD, Hugh (1997): «La teoría de la elección racional». En D. Marsh, G. Stoker y J. Cuéllar Menezo (Eds.). Teoría y métodos de la ciencia política. Madrid: Alianza (85-101).

WARNER, William Lloyd y LOW, Josiah Orne (1947): The social system of modern factory. New Haven: Yale University Press.

WARNER, R. Stephen (1990): "Karl Marx: Teórico de la revolución". En Neil Smelser y Stephen Warner: Teoría sociológica. Análisis histórico y formal. Madrid: Espasa calpe.

WEBB, Sidney y Webb, Beatrice (2004): La democracia industrial. [1898]. Madrid: Biblioteca nueva.

WEBB, Beatrice (1985): The diary of Beatrice Webb, vol 4: 1924 – 1943. The Wheel of Life, Londres:Virago – LSE.

WEBER, Max (2008): Economía y sociedad. México: Fondo de Cultura Económica.

WELLMER, Albert (1994): "Razón, utopía y dialéctica de la ilustración". En Giddens, A.; Habermas, J.; McCarthy, T.; Rorty, R.; Wellmer, A.; Bernstein, R. y Jay, M.: Habermas y la modernidad. Madrid: Cátedra.

ÍNDICE ONOMÁSTICO

- ARROW, Kenneth, 146.
- BARAN, Paul Baran, 114.
- BOOTH, Charles, 58.
- BRAVERMAN, Harry, 100, 114-118.
- BURAWOY, Michael, 127-131.
- CLEGG, Hugh, 86-87, 88.
- COMMONS, John R., 63, 73-76, 155, 156.
- COSER, John, 110-111.
- DE LA GARZA, Enrique, 140-143.
- DICKSON, William J., 90.
- DUNLOP, John, 106-110, 113, 131, 163.
- DURKHEIM, Emile, 22-30, 69, 81, 83, 145.
- EDWARDS, Richard, 124-127.
- FLANDERS, Allan, 85-86.
- FORD, Henry, 92-93.
- FRIEDMAN, Andrew, 121-124.
- GREENWOOD, Michelle, 177.
- HELFEN, Markus, 116.
- HOMANS, George, 145-156.
- HYMAN, Richard, 131-135.
- KAHN-FREUND, Otto, 84-85.
- KATZ, Harritz, 163, 167.
- KOCHAN, Thomas, 163, 167.
- LANSBURY, Russell, 163.
- LEHMBRUCH, Gerard, 137, 141.
- LOCKE, Richard, 163.
- LOW, Josiah O., 90.
- McKERSIE, Robert, 163, 165.
- MARGLIN, Stephen A., 119-121.
- MARX, Karl, 32-45, 66-67, 69-70.
- MAYO, Elton, 169-176.
- MICHELS, Robert, 56.
- OLSON, Mancur L., 155-162.
- OSTERMAN, Paul, 163.
- OWEN, Robert, 89.
- OZAKI, Muneto, 172.
- PARSONS, Talcott, 103-111, 146.
- PERLMAN, Selig, 76-80.
- PIORE, Michael, 163.
- ROETHLISBERGER, Fritz J., 90.
- SCHMITTER, Philippe, 137-139.
- SCHUESSLER, Elke S., 176.
- SKINNER, Burrhus F., 151.
- SMITH, Adam, 11-21, 25, 33, 61, 89, 97, 119, 165.

SPENCER, Herbert, 22, 34, 58,101.

SWEEZY, Paul, 114.

TAYLOR, Frederick W., 90-91.

VEBLEN, Thorstein, 70-72.

WEBB, Beatrice, 58-68, 81, 83, 86,
87, 112.

WEBB, Sidney, 58-68, 81, 83, 86, 87,
112.

WEBER, Max, 46-56.

WHITHEAD, T. North, 90.

ÍNDICE DE MATERIAS

- Acción colectiva, 59, 71, 130, 144, 152-159.
Acción racional, 142-147, 150, 151.
Acción social, 45, 101.
Alienación, 40-41, 128.
Alienación burocrática, 53.
Anomia, 29.
Asociaciones ocupacionales, 30.
Autonomía responsable, 120-123.
Autoridad, 19, 50-53, 122, 136.
- Burocracia, 52-56.
- Capital monopolista, 113-117.
Cohesión social, 25.
Comunismo, 35-44, 77, 86.
Comunismo de oportunidades, 77.
Conciencia colectiva, 23-27, 75.
Conciencia de escasez de oportunidades, 77.
Conciencia de la abundancia, 77.
Conflicto, 111-112.
Conflicto en el trabajo, 73-80, 98-100, 129-134, 171-175.
Conflicto social, 30, 42, 82-83, 105-113, 125, 140-141.
Conjuntos estructurales, 105.
Control de la fuerza de trabajo, 39, 50, 61, 77-78, 91-94, 114-135, 174-175.
Control de la producción, 38, 42, 79, 91.
Control social, 27-31.
Consumidores (ver consumo)
Consumo 63-64, 71-72, 92-93, 116.
Convenio colectivo, 85.
Corporatismo, 136-144.
Corporativismo (ver corporatismo).
- Degradación del trabajo, 16-18, 35-43, 115-118.
Democracia, 62-65, 75, 79-80, 83-87, 134-135-, 141-143.
- Democracia industrial, 62-65, 79-80, 83-87.
Densidad dinámica, 25-26.
Derecho represivo, 27-28.
Derecho restitutivo, 27-28.
Derecho vivo, 84-85.
Descualificación del trabajador, 115-118, 123 (ver educación).
Desigualdad social, 18-21, 29-30, 40-41, 44, 58, 65-66, 80, 133.
División del trabajo en la manufactura, 37.
División natural del trabajo, 37.
División social del trabajo, 12, 23-30, 83.
División técnica del trabajo, 12-14.
Dominación, 50-52.
- Educación, 14-15, 26-30, 35-37, 40-42, 59, 65-66, 173.
Efecto Hawthorne, 94-95.
Escuela de Oxford, 81-87.
Escuela de Relaciones Humanas, 85-100.
Escuela de Wisconsin, 70-80.
Especialización, 13-14, 24-29, 36-38, 53-54, 97.
Estabilidad social, 19-21, 51, 82-83, 105.
Estado, 6, 8, 13-19, 50-54, 113-114, 131-134.
Estado del bienestar, 64-67, 141-142.
Estándar mínimo de vida, 64-65.
Experimento de Hawthorne, 93-100.
Explotación de los trabajadores, 32-44, 58, 66-67, 86, 127-131.
- Felicidad, 20, 66, 97.
Fordismo, 92-93.
Free-rider (ver gorrón)
Fuerza de trabajo. 37-41, 114-117, 122, 129.

- Gestión de recursos humanos, 90-100, 164-165, 170-177.
Gorrón, paradoja del, 158-162.
Gremialismo, 137.
Grupo de interés, 137-138, 159-160.
Grupos informales, 97.
- Homo oeconomicus, 149-150.
Homo sociologicus, 149-150.
Humanizar el trabajo, 93, 119.
Humanización de la burocracia, 56.
- Imperativos funcionales, 105.
Individualismo, 25, 130, 74, 175.
Individualismo metodológico, 147.
Individualismo ontológico, 147.
Inercia burocrática, 55-56.
Institución, 70.
Institucionalismo, 69-80.
Intelectuales, 77-79.
- Jerarquía de mando, 53, 120.
Jornada de trabajo, 40-41, 95.
Juego de arreglárselas, 127-129.
Justicia social, 20-21, 27, 29-30, 66, 82-83, 104, 132, 174.
- Legalización, 49-51.
Libertad, 20, 28, 65, 67, 85, 86, 132, 138, 166.
Liderazgo, 51, 52, 62, 95, 97, 120, 134, 174.
Lógica de la acción colectiva, 155-162.
- Mano invisible, 12, 17, 20, 61, 71, 141, 153, 165.
Mano visible, 166.
Mercado, 12-14, 17, 27, 30, 166-168, 171, 175.
Mercado de trabajo, 38-39, 61, 72-73, 84, 167, 171.
Méritos, 29-30, 53, 74.
Modelo ideal, 52-55.
Moral, 14, 19, 26-30, 66, 79, 81, 83, 97, 132.
- Negociación colectiva, 62-64, 85-87, 129-130, 142, 164, 178.
Negociación individual, 98-100, 176.
- Oligarquía organizacional, 56.
Orden social, 18-19, 25-28, 49, 70, 79, 84-86, 102-109, 152-153.
Organización científica del trabajo, 49-50, 90-91, 96.
Organización informal, 97.
- Pluralismo, 82-88.
Plusproducto, 40.
Plusvalor, 40-41, 129.
Poder, 16-20, 36, 43-44, 51-52, 61, 70-73, 75, 82-85, 87, 99, 107-109, 114-116, 133, 141-143, 158, 160, 173, 176.
Precio natural del trabajo, 15-16.
Principio de inversión común, 61.
Proceso de socialización, 102, 153.
Producción en masa (ver fordismo).
Proposición del estímulo, 151.
Proposición del éxito, 151.
Proposición de la privacidad y saciedad, 152.
Proposición de la racionalidad, 152.
Proposición del valor, 151.
- Racionalidad, 46-49, 71, 145-150, 156, 189.
Relaciones sociales de producción, 34, 129-130.
Renta de aptitud, 66.
Reproducción social, 33, 102.
Resistencia del empresario, 64.
Resistencia del trabajador, 41, 55, 77-79, 117, 121-122, 131.
Revolución, 33, 43-44, 59, 65, 67, 77.
Ritmo de trabajo, 34, 40-41, 93-96, 120, 125, 175.
Ritualismo burocrático, 55.
- Salario, 15-16, 18-19, 41-43, 64-65, 75, 83, 86, 95, 100, 116-117.
Salario vital, 66.
Sindicalismo político, 78-79.
Sindicalismo pragmático, 78-79.
Sindicato, 30, 43-44, 60-64, 74-80, 79, 86-87, 99, 130, 134-135, 139-143, 157-158, 169, 174, 176.
Sistema social, 72, 103-105, 120-122.

Socialismo, 33, 59, 62-67, 83, 113.
Sociedad moderna, 23, 28, 54.
Sociedad primitiva, 23.
Solidaridad mecánica, 23-24, 27-28.
Solidaridad orgánica, 23-24, 27-28.

Taylorismo (ver organización
científica del trabajo)
Tecnología (tecnologización)
Teoría del capital humano, 173.
Terreno disputado, 124-127.
Trabajador productivo, 18.
Trabajador improductivo, 18.
Tripartismo, 143-144.

Utilitarismo, 146-147.
Unitarismo (ver escuela de las
relaciones humanas).